التوجيه المهني
ونظرياته

الدكتور
جودت عزت عبد الهادي

الدكتور
سعيد حسني العزة



التوجيه المهني
ونظرياته

الدكتور
جودت عزت عبد الهادي

الدكتور
سعيد حسني العزة

دار الثقافة
للنشر والتوزيع
1435هـ-2014م

رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية: (2012/2/695)
المؤلف: سعيد حسني العزة - جودت عزت عبد الهادي
الكتاب: التوجيه المهني ونظرياته
لا يعبر هذا المصنف عن رأي دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أو الناشر
ISBN:978-9957-16-790-5

الطبعة الأولى 1999م - 1420هـ
الطبعة الثانية 2012م - 1433هـ
الطبعة الثانية 2014م - 1435هـ

دار الثقافة للنشر والتوزيع

أسسها خالد محمود جبر حيف عام 1984 عمان - الأردن
Est. Khaled M. Jaber Haif 1984 Amman - Jordan

المركز الرئيسي
عمان - وسط البلد - قرب الجامع الحسيني - سوق البتراء - عمارة الحجيري - رقم 3 د
هاتف: 4646361 6 (962 +) فاكس: 4610291 6 (962 +) ص.ب 1532 عمان 11118 الأردن

فرع الجامعة
عمان - شارع الملكة رانيا العبد الله (الجامعة سابقاً) - مقابل بوابة العلوم - مجمع عربيات التجاري - رقم 261
هاتف: 5341929 6 (962 +) فاكس: 5344929 6 (962 +) ص.ب 20412 عمان 11118 الأردن

Website: www.daralthaqafa.com e-mail: info@daralthaqafa.com

Main Center
Amman - Downtown - Near Hussayni Mosque - Petra Market - Hujairi Building - No. 3 d
Tel.: (+962) 6 4646361 - Fax: (+962) 6 4610291 - P.O.Box: 1532 Amman 11118 Jordan

University Branch
Amman - Queen Rania Al-Abdallah str. - Front Science College gate - Arabiyat Complex - No. 261
Tel.: (+962) 6 5341929 - Fax: (+962) 6 5344929 - P.O.Box: 20412 Amman 11118 Jordan

Dar Al-Thaqafa For Publishing & Distributing

الثقافة للتصميم والإخراج

هدية
فؤاد البعسيتو

محتويات الكتاب

الوحدة الثالثة

الوحدة الرابعة

الوحدة الخامسة

الوحدة السادسة

بسم الله الرحمن الرحيم

المقدمة

لاشك أن لعملية التوجيه المهني أثر بعيد في شخصية الفرد في حياته الحاضرة والمقبلة، فهي عملية مصيرية حاسمة تحدد مستقبله وترسم له معالم النجاح أو الفشل، والسعادة أو البؤس، والاعتدال أو الانحراف، والعمل أو البطالة، والإنتاج أو الاستهلاك. فهي العملية التي تحيل الشباب إلى طاقات خلاّقة ومنتجة، كما يحقق التوجيه المهني كثيراً من المنافع الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، فمن الناحية الاقتصادية فإن وضع الفرد في الوظيفة المناسبة يؤدي إلى زيادة كفايته واحتمال ترقيته وزيادة أجره وارتفاع مستواه، وكذلك عدم اضطراره إلى تغيير عمله بعد أن يكون قد قضى فيه وقتاً طويلاً، وبعد أن تكون المؤسسة قد أنفقت الكثير على تدريبه وتعليمه. وكذلك يؤدي سوء التوجيه المهني إلى حدوث أضرار بحالة الفرد الصحية كالإصابة ببعض الأمراض أو التشوهات، فإذا التحق عامل ضعيف البصر بعمل يتطلب حدة البصر، فإن ذلك سوف يؤدي إلى إلحاق الضرر به، وعدم شعوره بالأمن أو الاستقرار. علاوة على ما يعانيه من قلق واضطراب واحباط، مما يؤدي إلى انخفاض روحه المعنوية ويجعله يضيق بالناس وبالمجتمع فتسوء علاقاته الاجتماعية. ويتجه الكثير من الناس نحو مهن معينة ويلتحقون بها نتيجة لرغبات طارئة، أو نصائح عارضة من صديق أو قريب، أو على أثر قراءة قصة في كتاب، أو الاتصال بشخصية بارزة، وقد يكون ذلك تحت تأثير الوالدين وتقاليد الأسرة، وعلى الأغلب فإن الإنسان لا يختار مهنته نتيجة

لعامل واحد بعينه، بل نتيجة تفاعل عدد من العوامل المختلفة التي تؤثر على هذا الاختيار. وقد تكون بعض تلك العوامل ذاتيه تتصل بشخصية الفرد وتكوينه النفسي الفطري أو المكتسب، وأخرى خارجية تتصل ببيئته الاجتماعية والثقافية وبسوق العمل وإمكانية الإلتحاق بالمهن المختلفة وفرص التقدم فيها.

والواقع أن الإنسان يختار مهنته ونفسه زاخرة بالكثير من الدوافع والعادات الصالحة أو غير الصالحة التي اكتسبها تدريجياً من الأسرة التي نشأ فيها طفلاً صغيراً، أو المدرسة والزملاء الذين رافقهم، وفي ظل الطبقة الاجتماعية التي تنتمي إليها أسرته.

وقد جاء هذا الكتاب لتوضيح العديد من القضايا التي تهم موضوع التوجيه والاختيار المهني، فقد اشتمل على تسع وحدات رئيسية، تناولت الوحدة الأولى التعريف بالتوجيه المهني ونشأته وأهدافه وأسسه وأساليبه، وتناولت الوحدة الثانية النظريات التي قامت عليها عملية التوجيه والاختيار المهني، أما الوحدة الثالثة فتناولت التصنيف المهني من أجل تقسيم المهن إلى مجموعات مهنية متشابهة من حيث متطلبات العمل فيها للتيسير على الفرد على الإلتحاق بالمهنة التي تناسب قدراته وميوله من بين المجموعة المهنية المعينة. وتناولت الوحدتان الرابعة والخامسة عملية التخطيط للاختيار المهني من حيث العوامل التي تؤثر على عملية الاختيار، وخطوات عملية التخطيط للإختيار المهني، وكيفية اتخاذ القرار المهني المناسب، وتطرقت الوحدتان السادسة والسابعة إلى موضوع التوجيه المهني من خلال التربية المهنية ومن خلال التعرض لخبرات عملية خارج المدرسة في مؤسسات المجتمع المحلي. أما الوحدتان الثامنة والتاسعة فتناولتا موضوع إرشاد الكبار وإرشاد النساء مهنياً كون أنه يوجد خصوصية معينة لتوجيه كل من الفئتين المذكورتين مهنياً.

وأخيراً نأمل أن يفيد هذا الكتاب كل من يطلع عليه من اخوان لنا في الوطن العربي من طلبة جامعات وكليات مجتمع ومرشدين تربويين وباحثين اجتماعيين ومهنيين ومهتمين بسوق العمل والصناعة ورجال الأعمال وغيرهم.

والله ولي التوفيق

المؤلفان

عمان ١٩٩٩

الوحدة الأولى

التعريف بالتوجيه المهني

- نشأة التوجيه المهني وتطوره
- تعريف التوجيه المهني
- أهداف التوجيه المهني
- أسس التوجيه المهني
- التوجيه والاختيار المهني
- التوجيه والاختيار التعليمي
- سياسات توزيع الطلبة على أنواع التعليم
- أساليب التوجيه التربوي والمهني

نشأة التوجيه المهني وتطوره

يواجه العالم زيادة مضطردة في عدد سكانه، حيث يزيد عددهم الآن عن خمسة مليارات نسمة، وسيصل في عام ٢٠٠٠ إلى ستة مليارات نسمة. وستتأثر بالقسط الأعظم من هذه الزيادة الدول النامية ومنها البلدان العربية. والسؤال الذي يفرض نفسه: هل يمكن أن تجد دول العالم وبخاصة النامية منها أعمالاً تستوعب هذه الأعداد المتزايدة من السكان في حين تعج هذه الدول بالعاطلين عن العمل؟ ولا يقتصر الأمر على الدول النامية. فالدول المتقدمة تعاني أيضاً من المشكلة نفسها ولكن بصورة أقل.

وهناك سؤال آخر أخذ يطرح نفس بإلحاح: من أين ستأتي المهن الجديدة في نهاية القرن العشرين لتستوعب هذا الكم المتزايد من البشر والآلة الحديثة بصورة عامة والحاسوب بصورة خاصة؟ حيث أخذ الحاسوب يحل محل الأيدي البشرية ويُزاحمها بشكل فعّال في هذا المجال. ومن الصعب التنبؤ بأنواع المهن التي ستتطلبها التقنيات الجديدة في عصر التقدم العلمي والتكنولوجي ومع ذلك ألا يرتبط ظهور التقنيات الجديدة باختفاء بعض المهن؟. إن التقدم الحضاري ومتطلبات العصر تتطلب ظهور مهن جديدة أو تطوير مهن قائمة لمواكبة هذا التقدم.

ومنذ هذا اليوم، فوجود الأعداد الكبيرة من الشبان والفتيات العاطلين عن العمل في بلدان كثيرة وتوقعات زيادة هذه الأعداد، إنما يدل على عدم التوافق بين برامج التعليم ومتطلبات سوق العمل. وهذا يستدعي بإلحاح إيجاد توجيه مهني فعّال يُؤدي إلى التكامل والإنسجام بين مناهج التعليم وحاجات المجتمع من المهن المختلفة.

وإذا حلّت البطالة بمجموعة من الأفراد نتيجة لنقص في التوجيه والإرشاد المهني، فإن ذلك لن يكون مصدر إزعاج للأفراد وحدهم، بل سيكون مصدر إزعاج للمجتمع في أمنه واستقراره وسعادته، مما بات يقلق بال الجماعات البشرية.

والأمثلة على ذلك كثيرة، نذكر على سبيل المثال حوادث السطو والسرقة والإجرام والخلافات داخل الأسرة وهي بعض نتائج البطالة التي تشهدها أغلب دول العالم في وقتنا الحاضر.

هذه المشكلات التي تواجهنا يومياً قد تصور لنا المستقبل قاتماً لا يشجع على الاطمئنان، وأن أخطار ذلك ستكون كبيرة على الإنسان، وسيُطال تأثيرها الصحة النفسية للفرد، وربما نتج عنها أمراضاً نفسية جديدة لم نتوقعها من قبل. وهذا ما يدفعنا إلى تنشيط فعّاليات التوجيه والإرشاد المهني دون إبطاء لتحقيق التوازن النفسي بين الفرد ومتطلبات المستقبل.

نشأ التوجيه المهني عام ١٩٠٩ على يد فرانك بارسونز Parsons الذي يعتبر المؤسس الأول له في أمريكا. ويعتقد بارسونز بأن الأفراد يستطيعون اتخاذ قرارات مهنية صحيحة، إذا كانت لديهم معلومات دقيقة عن قدراتهم وسماتهم الشخصية وشروط النجاح في المهن المختلفة ولقد وضع شرطين أساسين للتوجيه المهني يتمثلان في، وجود دراسة للفرد ومعرفة قدراته واستعداداته وميوله، وتزويده بالمعلومات الكافية عن المهن المختلفة، وما تتطلبه هذه المهن من استعدادات وميول، حتى يستطيع أن يختار من بينها المهنة التي تناسبه. ولقد طبّق بارسونز الجانب الثاني الذي يتمثل بتزويد الأفراد بمعلومات عن المهن، لأن الجانب الأول عندما يتعلق بمعرفة قدرلت واستعدادات الفرد وميوله كان في ذلك الوقت من الصعب قياسه إلاّ بعد الحرب العالمية الأولى حيث انتشرت حركة القياس وخاصة قياس الذكاء. ولعل أهمية التوجيه المهني تكمن في قدرته على مساعدة الأفراد على اختيار المهن التي تناسبهم وتساعدهم على اتخاذ قرارات مهنية صحيحة، حتى يستطيع أن يُلبّي الحاجات التربوية والتدريبية المتزايدة عند الناس، ليتمكنوا من التعايش مع مشكلاتهم الحياتية اليومية المعقدة. فهو يُشكّل ضرورة هامة خاصة في مجتمع اليوم الذي يعج بالمهن المختلفة،

وتطور التكنولوجيا، وظهور مهن مختلفة جديدة في كل حقبة قصيرة من الزمن، وانقراض مهن أخرى، الأمر الذي جعل من التوجيه المهني ضرورة ماسة لجميع المهنيين والطلبة والمدربين والتربويين وغيرهم.

تعريف التوجيه المهني

يُقصد بالتوجيه المهني، المساعدة الفردية أو الجماعية التي يقدمها الموجه أو المرشد التربوي والمهني للفرد الذي يحتاج لها، حتى ينمو في الاتجاه الذي يجعل منه مواطناً منتجاً وناجحاً ومنجزاً وقادراً على تحقيق ذاته في الميادين الدراسية والمهنية وغيرها بحيث يشعر بالسعادة والرضا. والتوجيه المهني هو تقديم المعلومات والخبرة والنصيحة التي تتعلق باختيار المهنة والإعداد لها والالتحاق بها أو التقدم فيها. أو هو عملية مساعدة الفرد على اختيار مهنة له وإعداد نفسه للإلتحاق بها. والتقدم فيها، وهو يهتم بمساعدة الأفراد على اختيار وتقرير مستقبلهم ومهنهم، بما يكفل لهم تكيفاً مهنياً مرضياً.

تعريف سوبر Super

يرى سوبر بأن التوجيه المهني هو عملية مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورة لذاته متكاملة ومتلائمة لدوه في عالم العمل، وكذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي، وأن يحولها إلى حقيقة واقعة بحيث تكفل له السعادة، ولمجتمعه المنفعة.

إن التوجيه المهني في نظر سوبر هو عملية سيكولوجية تتميز بمساعدة الفرد على تنمية صورته لذاته بحيث تتلاءم مع إمكاناته المختلفة من استعدادات وميول ورغبات وقيم واتجاهات، وكذلك مساعدته على أن يُنمّي ويتقبل الدور الذي يقوم به في عالم العمل الذي يتفق مع امكاناته، وعلى أن يُجرّب ويختبر

الصورة التي كوّنها لنفسه، ودوره في عالم العمل وفي المهنة التي اختارها وإلى مساعدته على تحقيق صورته عن نفسه في ميدان العمل بحيث تكفل له السعادة وتحقق لمجتمعه المنفعة. إن تعريف سوبر للتوجيه المهني، ينبثق من الأسس التي قامت عليها نظريته في تطور الاختيار المهني، والتي تقول بأن اختيار الفرد لمهنة من المهن، إنما هو تعبير عن تصوره لذاته، وعن الدور الذي يتفق مع تصوره عنها وعندما يتكيف الفرد مع العمل الذي اختاره، فإنه يتقبل ذاته بالصورة التي يرسمها هذا العمل للذات مما يحقق له الرضا والسعادة، وباختصار فإن الفرد يسعى إلى تكوين ذات مهنية عن نفسه تتطابق مع مفهومه عن ذاته.

أهداف التوجيه المهني

يسعى التوجيه المهني إلى تحقيق الأهداف التالية:

١- مساعدة الفرد على التعرف على ذاته وتكوين صورة واقعية وموضوعية ودقيقة عنها وتقبلها بما فيها من قدرات وميول واتجاهات وقيم.

٢- مساعدة الفرد على التعرف على عالم المهن والبيئات المهنية المختلفة التي تتوفر في المحيط الذي يعيش فيه، ومتطلبات هذه المهن من تعليم وتدريب والمهارات التي تتطلبها، وجميع الفرص المتوفرة فيها من ترقي وتقاعد وعوائد عمل وبعثات وغيرها.

٣- مساعدة الفرد على اتخاذ قرارات مناسبة تمكنه من اختيار المهنة التي تحقق له أفضل توافق بين ذاته من جهة، وبين عالم العمل من جهة ثانية بشكل يضمن له الشعور بالرضا والسعادة والكفاية.

٤- مساعدة الفرد على تنمية اتجاهات وقيم ايجابية عن عالم المهن والعمل اليدوي.

٥- إحاطة الفرد علماً بالمعاهد والمؤسسات المختلفة التي تقوم بتقديم التعليم والتدريب المهني لراغبي الإلتحاق بالوظائف المختلفة وكذلك شروط الالتحاق بهذه المعاهد ومدة الدراسة فيها.

٦- مساعدة الأفراد على التكيف الأسري والمدرسي والمهني، فكثير من الأفراد يواجهون مشكلات عند التحاقهم بالعمل أو متابعة الدراسة أو التدريب. ويظهر التكيف المهني من خلال:

- الرضا عن لمهنة: الاقتناع بالمهنة دون استسلام أو خضوع مع تمتع الفرد بحرية الاختيار وتحمله مسؤولية هذا الاختيار.

- الالتزام بالمهنة: نجاح الفرد في مهنته وتطويرها.

- الاهتمام: وهذا دليل على الارتباط بين الفرد والمهنة.

- الانتماء: ويقصد به العطاء بصدق والربح بمعقولية والإخلاص في العمل.

٧- المساهمة في رعاية الطلبة المتفوقين دراسياً ومهنياً للحفاظ على تفوقهم وتنظيم البرامج المناسبة لهم. ومن هنا يتضح أن عملية التوجيه المهني يجب ألا تقتصر على الاهتمام بالجانب التحصيلي للطالب ولكن يجب أن تتناول الجوانب التربوية والاجتماعية والنفسية والصحية... الخ.

ومن المعلوم أن خدمات التوجيه والإرشاد المهني كثيراً ما تقع أسيرة عوامل ومؤثرات خارجية تُحرّفها عن أهدافها، مما ينعكس سلبياًعلى مصداقيتها وفاعليتها، فمن جوانب الخلل الشائعة في هذه الخدمات أنها كثيراً ما تعمل بقصد أو بغير قصد على تحريف ميول الفرد وقدراته وتوجيهها بشكل مصطنع نحو مجالات العمل في ضوء فرص العمل المتوافرة بدلاً من العمل على الكشف عن القدرات والميول الحقيقة للأفراد لاستثمارها والتوفيق بينها وبين حاجات المجتمع ومتطلباته. ومن جوانب الخلل أيضاً أن خدمات التوجيه والإرشاد تقع في كثير من الأحيان تحت تأثير بعض الأعراف والأنماط الاجتماعية والثقافية السلبية

السائدة. ومن الملاحظ أن الفتيات والنساء يتأثرن بالانعكاسات السلبية لجوانب الخلل المشار إليها في خدمات التوجيه والإرشاد أكثر من غيرهن، وبخاصة فيما يتعلق بالأعراف والأنماط الاجتماعية والثقافية السلبية السائدة في المجتمع.

فوائد التوجيه المهني السليم

لقد أسفرت كثير من الدراسات النفسية والتربوية الحديثة عن أن وضع الفرد المناسب في مكانه المناسب، يؤدي إلى كثير من الفوائد النفسيةوالاقتصادية والصحية ومن ذلك ما يلي:

١- ارتفاع نسب النجاح والتقدم والتفوق في مجالات الدراسة والعمل، ومن ثم تقليل الفشل الدراسي، وما يترتب عليه من انخفاض معدلات الهدر أو الفاقد التربوي.

٢- شعور الفرد بالرضا والسعادة عن دراسته أو مهنته، ولا شك أن هذا الشعور ينعكس على حياته العملية والأسرية والاجتماعية النفسية.

٣- يؤدي التوجيه السليم إلى زيادة الإنتاج كماً وكيفاً، بمعنى زيادة حجم الإنتاج وتحسين جودته، مما يساعد على تلبية حاجات الأسواق المحلية ثم تصدير الفائض.

٤- يؤدي التوجيه السليم إلى انخفاض معدلات البطالة، وحماية المجتمع والأفراد من أضرارها التي أصبحت من أخطر الأمراض الاجتماعية في المجتمعات الصناعية.

٥- عندما يوضع الطالب (أو العامل) في دراسة لا تناسبه أو في مهنة لا تتفق مع استعداداته، فإنه يميل إلى تغيير هذه المهنة ويظل يتنقل من مهنة إلى أخرى، ويترك كل واحدة منها قبل أن يتقن المهارات المطلوبة لأدائها. ولهذه الظاهرة أضرار كبيرة على كل من العامل وجهة العمل على حد سواء.

٦- يؤدي التوجيه السليم إلى انخفاض معدلات تغيب العمّال عن أعمالهم، لأن العامل إذا ما إلتحق بوظيفة يشعر نحوها بالرضا فإنه لا يكثر من الغياب.

٧- كشفت الدراسات الحديثة أن التوجيه السليم، يُقلّل من معدلات تمرد العمّال وعصيانهم وما يترتب على ذلك من خسائر كبيرة للشركات والمؤسسات وحدوث شقاق بين أصحاب العمل والعمّال.

٨- أظهرت الدراسات أن وضع الفرد المناسب في مكانه المناسب، يقلل من نسب تمارض الأفراد أي ادعائهم بالمرض للحصول على الإجازات، أو للتغيب عن الدراسة أو العمل.

٩- يؤدي التوجيه السليم إلى انخفاض معدلات حوادث العمل وإصاباته. والمعروف أن حوادث العمل يروح ضحيتها كثير من الأرواح، كما تؤدي إلى تدمير كثير من الآلات والمعدات، أو إلى حرق كميات كبيرة من المواد الخام، بالإضافة إلى دفع تعويضات كبيرة للقتلى أو المصابين.

١٠- يؤدي وضع الطالب في دراسة لا تناسبه إلى المعاناة من العقد والأزمات والأمراض والإضطرابات النفسية والعقلية والسلوكية، وإلى فقدانه الشعور بالثقة في نفسه والرضا عنها، مما ينتج عنه سوء تكيفه النفسي والاجتماعي.

١١- يقود التوجيه السليم إلى انخفاض نسبة الإصابة بأمراض المهنة.

١٢- إن وضع عمّال مهرة في صناعة معينة يؤدي إلى انخفاض تكلفة السلع والخدمات، ومن ثم يصبح في استطاعة أعداد كبيرة من أبناء المجتمع الاستفادة من هذه السلع أو من تلك الخدمات.

١٣- يؤدي إلى زيادة الانتاج ومهارة العامل مما يساعد على ارتفاع مستوى معيشة العمّال والموظفين وهم يمثلون قطاعاً كبيراً من قطاعات المجتمع.

١٤- يساعد التوجيه السليم على تحسين العلاقة بين أصحاب العمل والعمّال وبالتالي تحقيق الرخاء والرفاهية الاجتماعية.

أُسس التوجيه المهني

إنّ عملية التوجيه المهني ليست بالعملية التي تعتمد على الإجتهاد والرغبات الشخصية وإنما على عملية منظمة تستند إلى أُسس عدة أهمها:

١- أن التوجيه ليس إرغاماً من جانب وخضوع من الجانب الآخر. إنما هو عمل مشترك بين شخصين يقدم فيه أحدهما ما لديه من معلومات وخبرات ووسائل، لشخص يشعر بأنه إزاء مشكلة لا يستطيع أن يتغلب عليها بنفسه، ولا يعني أن الأول مُلزمٌ بتقديم النصيحة وأن الأخير مكلف بالإلتزام بها.

٢- النظر إلى الفرد على أنه ذاتيه متميزة. وبالرغم من التشابه بين البشر جميعاً في شخصياتهم، فإنّ ثمة فروق بينهم في النواحي الجسمية والعقلية والانفعالية والجسمية.

٣- احترام الفرد والإعتراف بكرامته وحقه في اختيار المهنة المناسبة.

٤- مساعدة الأفراد على تبني الموضوعية والعلمية في تفكيرهم وسلوكهم بدلاً من الطموح الذي لا يستند إلى أساس واقعي.

٥- مساعدة الأفراد على معرفة مصادر قوتهم وضعفهم عند اتخاذ القرار المناسب لاختيار المهنة.

٦- التعريف بالخيارات المتوافرة أمام الشباب بعد إكمال تعليمهم ومنها مشكلات البطالة.

٧- التوجيه عملية مستمرة في النظام التربوي بمفهومه الشامل، وعلى ذلك يجب أن يكون هناك توجيه مهني في المدرسة ثم في الجامعة ثم في المجتمع بعد التخرج من الجامعة.

٨- هناك حاجة لإعارة اهتمام خاص لتوجيه الفتيات والنساء.

٩- ينبغي أن يكون التوجيه مبنياً على أساس معرفة الفرد وقدراته وتحصيله الدراسي ومستواه الوظيفي من ناحية، وفرص العمالة المتوافرة وحاجاته ومستوى التطور الاقتصادي والثقافي والاجتماعي من ناحية أخرى.

١٠- أن تُغطّي خدمات التوجيه المهني جميع فئات الأطفال والشباب والكبار بما في ذلك فئات المعوقين والعاجزين، ويجب أن تشمل هذه الخدمات معلومات عن فرص التعليم والعمل، وظروف الاستخدام وتشريعات العمل وغير ذلك.

١١- ضرورة وضع سياسات التدريب والتوجيه المهني وتنفيذها وتطويرها بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل والهيئات العمّالية والجهات المعنية الأخرى.

١٢- إن عملية التوجيه المهني ليست قراراً آنياً، ولكنها عملية متكاملة تستغرق سنوات يتمكن الطالب من خلالها إدراك ذاته وقدراته واستعداداته وميوله.

١٣- إن برنامج التوجيه المهني في مراحله ينبغي أن يتزامن مع مراحل النمو التي يمر بها الطالب، وهذا يتطلب من المرشد المُتخصّص التخطيط لبرنامج التوجيه المهني حسب هذه المرحل. حيث أن اختيار مهنة معينة يتأثر بمستوى النضج العقلي والإنفعالي والاجتماعي الذي وصل إليه الفرد.

١٤- إن عملية التوجيه المهني لا تتجزأ عن العملية التربوية، وينبغي تهيئة الإمكانات لتطعيم العملية التربوية بالتوجيه المهني من خلال المناهج والتدريس والإرشاد والنشاطات التربوية المختلفة، وعلى مدى العام الدراسي وخلال المراحل الدراسية المختلفة.

١٥- إن خدمات التوجيه المهني ليست مقتصرة على معلم أو مرشد، كما أنها ليست موجهة لفئة معينة من الطلبة، فهي عملية توجيه شامل تعنى به

المدرسة: إدارة ومعلمين ومتخصصين ويكون الدور الأساسي فيها للمرشد، باعتباره مصدر المعرفة المتخصصة والخبرة المتنوعة في المدرسة.

١٦- الأهداف المهنية للفرد واتجاهاته وقراراته تتعرض لعملية إعادة مراجعة تلقائية من خلال خبراته وتجاربه وممارساته الذاتية.

١٧- إن من الخطأ الاعتقاد أن الفرد المُعيّن لا يصلح إلاّ لمهنة معينة وأنه غير قابل للتغيير، فالفرد ليس مُعداً أو مولوداً لكي يُناسب مهنة محددة ولا يصلح لسواها، فمن المحتمل أن نجد كثيراً من الناس الناجحين في مهنهم الحالية ينجحون أيضاً في مهن أخرى إذا نُقلوا إليها. كذلك من الخطأ الاعتقاد بأن لكل مهنة مطالب ثابتة وجامدة.

١٨- مراعاة تغير المهن نفسها فالمهن التي تسود وتنتشر في حقبة من الزمن قد تصبح عديمة الأهمية في فترة أخرى، وبطبيعة الحال تتطلب المهن الجديدة مهارات جديدة لم يكن يتقنها عامل الأمس.

١٩- أن لا يختار الفرد مهنة لمجرد أنه رأى أن المهنة ناجحة أو أنه رأى أشخاصاً ناجحين فيها، فالفرد لا ينبغي أن ينقاد وراء الآخرين، أو أن يدخل مهنة لمجرد التقليد والمحاكاة، فنحن لا نستطيع أن نأخذ شخصيات الآخرين أو نمتلك ظروفهم.

٢٠- إن التوجيه التربوي والمهني للأفراد ضروري لتحقيق أهداف المجتمع ومواجهة مطالب نموه الاقتصادي والاجتماعي. فالمجتمع بحاجة إلى متخصصين في مختلف المجالات. وإن توجيه الأفراد يساعدهم على اختيار الأعمال والوظائف التي تعود على المجتمع بالنفع والفائدة.

٢١- النماذج المهنية الدارجة تُشكّل عائقاً أمام حرية الاختيار المهني خاصة في صفوف الإناث.

٢٢- مكانة الأب الاقتصادية والاجتماعية لها دور في عملية اختيار الأبناء للمهنة.

٢٣- إن نمو الفرد في المهنة يتأثر بالوراثة والبيئة والعوامل النفسية والاجتماعية والتعليمية والسياسية والاقتصادية والفيزيولوجية عند الفرد.

٢٤- الحرمان الزائد لأي مظهر من مظاهر النمو البشري، يُعيق عملية النمو النفسي والمهني.

التوجيه والاختيار المهني

قد يخلط بعض الناس بين التوجيه والإختيار المهني فيظنون أنهما عمليتان متشابهتان وهذا غير صحيح. فالتوجيه المهني، يهدف إلى مساعدة الفرد على اختيار مهنة تناسبه، وعلى إعداد نفسه لها، وعلى الالتحاق بها والتقدم فيها بصورة تكفل له النجاح فيها، والرضا عنها، والنفع للمجتمع. ولا تقتصر مهمة التوجيه على ذلك بل تتجاوزه إلى نصح الفرد بالابتعاد عن مهن معينة لا يصلح لها وتتطلب عملية التوجيه المهني:

١- دراسة تحليلية شاملة للفرد، تكشف عن قدراته المختلفة الجسمية والحسية والحركية والعقلية، وكذلك سماته المزاجية والاجتماعية والخُلقية.

٢- تحليل المهن والأعمال المختلفة من نواحيها الفنية والصحية والاقتصادية، أي من حيث ما تتطلبه من استعدادات ومهارات وسمات مختلفة.

أما الاختيار المهني: فهو عملية تهدف إلى إختيار أكثر الأفراد ملاءمة للعمل، من بين عدة أفراد متقدمين لشغل وظيفة معينة، على أن يُنتج فيها أحسن إنتاج، ويكون أكثر رضا عن عمله. وتقوم بالاختيار المهني جهة مسؤولة عن طريق دراسة عدد معين من الأفراد، لشغل عدد شاغر من الوظائف وذلك بشروط معينة، فيتقدم من يشاء، وعن طريق الدراسة وعقد الاختبارات المختلفة والمقابلات الشخصية، يُحدّد أنسب المتقدمين للعمل المعين. وينتهي ذلك بإعلان قائمة بأسماء من وقع عليهم الاختيار. والإختيار المهني يرمي إلى نفس الهدف

الذي يرمي إليه التوجيه المهني ألا وهو وضع الشخص المناسب في المكان المناسب. كما أنه يتطلب بدوره دراسة الفرد دراسة شاملة من ناحية، والإقتصار على تحليل المهنة أو العمل المعين تحليلاً مفصلاً لمعرفة متطلباته. ولا تقتصر وظيفة الاختيار على انتقاء أكفأ الأفراد لمهنة معينة، بل يفيد أيضاً في توزيع الأعمال على العمّال داخل المصنع أو المتجر أو القوات المسلحة، كما يفيد بوجه خاص في انتقاء رؤساء العمّال والمشرفين عليهم.

ومما يجدر ذكره أن المصانع والشركات تهتم باختيار العاملين فيها من عمّال وموظفين على أساس استعدادهم للنمو لا على أساس قدراتهم الفعلية أثناء عملية الاختيار. فشخص ذو استعداد ضعيف قد تكون قدرته الحالية- إن كان قد تلقى تدريباً طويلاً- أعلى من قدرة شخص آخر لديه استعداد قوي ولكنه لم يتلق تدريباً كافياً.

التوجيه والاختيار التعليمي

يقصد بالتوجيه التعليمي، مساعدة الطالب وإرشاده إلى نوع الدراسة التي تلائمه، أو نُصحه بامتهان مهنة بدلاً من المُضيِّ في الدراسة، أي مساعدته على فهم استعداداته وإمكاناته المختلفة ومعرفة متطلبات الدراسة والمهن المختلفة. ومما يعني به التوجيه التعليمي أيضاً مساعدة الطلاب الموهوبين والمتخلفين دراسياً وإرشادهم.

وتتلخص خطوات التوجيه التعليمي فيما يلي:

١- أن يقدّم للتمليذ صورة واضحة عن قدراته واستعداداته وميوله وسماته الشخصية.

٢- أن يقدّم للتمليذ المعلومات التي توضح متطلبات دراسة معينة من حيث القدرات والاستعدادات اللازمة للنجاح فيها.

٣- مساعدة التلميذ على أن يوفق بين قدراته وميوله وغير ذلك من صفاته الشخصية وبين ما تتطلبه الدراسات المتنوعة من هذه الصفات، لكي يختار نوعاً من الدراسة لا يرتفع فوق مستوى قدراته، فلا يستطيع النجاح فيه، أو نوعاً من الدراسة أقل من مستوى هذه القدرات فلا يستخدم فيه قدراته وإمكانياته.

الفروق بين التوجيه التعليمي والاختيار التعليمي:

١- يتركز الاهتمام اثناء التوجيه التعليمي على الفرد نفسه. ففي هذه الحالة يوجد فرد واحد وعدد من المجالات الدراسية ويختار الفرد ما يناسبه منها. أما في الاختيار التعليمي فيتركز الاهتمام بالمجال الدراسي حيث توجد دراسة واحدة وعدة أفراد يرغبون الإلتحاق بها ويختار الأصلح منهم للنجاح في الدراسة.

٢- يتم التركيز في التوجيه التعليمي على تحليل قدرات الفرد وامكاناته بينما يزداد الاهتمام في الاختيار التعليمي بتحليل الدراسة وتحديد متطلباتها.

٣- تستخدم الاختبارات النفسية في الحالتين. إلا أن استخدامها في التوجيه التعليمي مرتبط باحتياجات الفرد وتستخدم على أوسع نطاق إذا ما لزم الأمر، أما في حالة الانتقاء التعليمي فإن استخدام الاختبارات مرتبط بمتطلبات المجال الدراسي وتستخدم في أضيق نطاق.

٤- تستخدم المقابلة في الحالتين بطرق مختلفة. ففي التوجيه التعليمي يهدف المُوّجه إلى تحليل مشكلة الفرد ومساعدته على حلها وعلى التكيف مع بيئته الدراسية. بينما تهدف المقابلة أثناء الانتقاء التعليمي إلى تقييم قدرات الفرد وامكانياته لمعرفة ما يتلاءم منها مع مطالب الدراسة.

٥- يعمل التوجيه على المساعدة والإرشاد وصالح الفرد ويقوم على أساس أن كل إنسان يجب أن يجد مستوىً معيناً من التعليم، في حين أن الاختيار يعمل على التصفية والاستبعاد وقد لا يهتم بمصير من يستبعدهم من الأفراد.

وتواجه عملية التوجيه والإختيار التعليمي عدداً كبيراً من المشكلات، فهناك اعتقاد سائد بين عامة الناس أن الناس يولدون سواء، ومن ثم فلابد أن تتاح لهم فرص متكافئة للتعلم والعمل، كذلك هناك اعتقاد بأنه ليس من حق فرد ما أن يمسك بيديه زمام السلطان الذي يتحكم به في مستقبل فرد آخر وفي حياته طالما أن هناك قوةً عُليا تُسيِّر كل شيء، وهناك اعتقاد بأن الفرد لا يعترف بقصور امكاناته، فقد دلت تجارب مختلفة على أن التقدير الذاتي لا يمكن الاعتماد عليه، لأن الناس يعجزون إلى حد كبير عن تقدير أنفسهم تقديراً دقيقاً حيث يميل الأفراد إلى تقدير أنفسهم تقديراً عالياً في السمات والقدرات التي يرونها موضع استحسان، وتقديراً منخفضاً في السمات التي يرونهاغير مرغوبة، كذلك يميل الفرد إلى كبت عيوبه ونواحي الضعف فيه وذلك بإنكارها واخفائها وعدم الاعتراف بها لنفسه وللأفراد الآخرين. فالفرد يعرف نفسه كما يُحب لا كما هي عليه في الواقع. وفي تجارب أخرى طلب من أفراد مختلفين أن يقدر كل منهم ذكاءه بنفسه، ثم قيس ذكاؤهم عن طريق مقاييس موضوعية للذكاء، فوجد أن ذوي الذكاء المنخفض يميلون إلى المبالغة في تقدير ذكائهم.

وهناك مشكلة أخرى وهي، أن الكثير من الطلاب يختارون دراساتهم نتيجة لرغبات طارئة أو نصائح عارضة من صديق أو قريب أو على أثر سماع محاضرة حماسية أو تحت ضغط الوالدين وتقاليد الأسرة، ويتم كل ذلك دون أن ينظروا إلى ما لديهم من قدرات واستعدادات.

سياسات توزيع الطلبة على أنواع التعليم

تنقسم الدراسة بعد إنهاء المرحلة الأساسية (العاشر بالنسبة للأردن) إلى نوعين رئيسيين هما: الفرع الأكاديمي (العلمي، الأدبي، الشرعي) والفرع المهني (الصناعي، التجاري، الزراعي، الفندقي، التمريضي، الاقتصاد المنزلي تجميل، خياطة، تربية طفل). والفرع المهني ينقسم إلى نوعين أيضاً هما: التعليم المهني الشامل الذي يتم في المدارس الثانوية المهنية ويتقدم الطلبة الملتحقين به في نهاية الدراسة لامتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة المهنية، والتعليم المهني التطبيقي الذي يتم في مراكز التدريب المهني التابعة لمؤسسة التدريب المهني ويحصل الطلبة الملتحقين بالمراكز، على شهادة المركز فقط، ويحق لهم في السنة التالية لسنة تخرجهم التقدم لامتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة. والفرق الرئيسي بين التعليم المهني الشامل، والتعليم المهني التطبيقي هو التركيز على الجانب النظري في التعليم المهني الشامل، والتركيز على الجانب العملي في التعليم التطبيقي. ومدة جميع أنواع التعليم السابقة سنتان بعد إنهاء الصف العاشر الأساسي ويُقبل في بعض أنواع التعليم الذكور والإناث، والبعض الآخر يقتصر على الذكور وبعض أنواع التعليم يقتصر على الإناث فقط مثل تخصصات الاقتصاد المنزلي.

ولقد أُعتمد في توزيع الطلبة على أنواع التعليم على:

- العلامات التي حصل عليها الطالب في نهاية المرحلة الأساسية.
- رغبة الطالب في نوع التعليم.

إلاّ أنه في حالة تشابه الرغبة بين الطلبة، تُلبّى رغبة اللذين يحصلون على علامات عالية أولاً وبذلك يكون توزيع الطلبة قد اعتمد بصورة أساسية على علامة الطالب ومقدار تحصيله، حيث يوجّه الحاصلون على علامات أعلى إلى التعليم الثانوي الأكاديمي، بينما يوجه الحاصلون على علامات أقل إلى التعليم المهني.والاعتماد على علامات الطالب في نهاية المرحلة الأساسية لا يعدّ مقياساً

صادقاً ومعبّراً عن شخصية الطالب، ولا يعطي المؤشرات الكافية للتنبؤ بنجاحه أو فشله فيما يلتحق به من تعليم. ويكمن قصور هذا النهج فيما يلي:

١- ان التحصيل الدراسي يُعد جانباً واحداً فقط من جوانب شخصية الطالب، ولا يجوز أن يُحكم على الشخصية برمتها بمجرد معرفة جانب واحد من جوانبها.

٢- أن المجموع الكلي لعلامات الطالب يعتمد على قدرته على الحفظ والاسترجاع، أكثر مما يعتمد على التفكير والنقد والتحليل والتركيب والمقارنة والتطبيق والتعميم وما إلى ذلك من القدرات والمهارات الذهنية.

٣- أن نتيجة الطلاب في الامتحان تتأثر بكثير من العوامل والظروف الطارئة والعارضة كالمرض المفاجيء، أو وقوع حادث للطالب قبيل أو اثناء الامتحان، وتتغير هذه النتيجة تبعاً للظروف الاجتماعية والفيزيقية المحيطة بجو الامتحان كالشدة الزائدة، أوالتهاون الزائد في أعمال المراقبة أو طول الزمن اللازم للامتحان أو قصره، أو الإضاءة أو التهوية أو الحرارة غير الملائمة.

٤- تتأثر نتائج الامتحانات بالعوامل الذاتية للمعلم الذي يقوم بتقدير علامات الطالب، فقلّما يتفق معلمان في تقدير إجابة طالب ما، ولا سيما إذا كانت الأسئلة المستخدمة من نوع (أسئلة المقال) التي تعتمد على السرد والاسترجاع الآلي، أو إذا كانت الأسئلة تعالج موضوعات يختلف حولها المصححون كما هو الحال في التعبير الفني وبيان الأذواق.

يتضح مما سبق أن الاعتماد على علامات الطالب في التحصيل وحدها في الحكم على شخصيته أمر يشوبه القصور من وجوه عدة.

أما في التعليم العالي، فإن المحك الأول هو العلامات التي يحصل عليها الطالب في امتحان الثانوية العامة، وإن كانت هناك بعض الكليات والمعاهد ذات

الطابع الخاص في دراستها، تُجري بعض الاختبارات والمقابلات الشخصية للمتقدمين لها، إلاّ أن هذه الاجراءات تصطبغ بالصبغة الذاتية لمن يُجري الاختبارات أو المقابلة. وفي معظم البلاد العربية يوجد مكاتب لتنسيق القبول في الجامعات، ولكن هذه المكاتب تعتمد على محك واحد هو العلامات التي حصل عليها الطالب في امتحان الثانوية العامة، ولا تأخذ في الحسبان ميول الطالب وسمات شخصيته وقدراته الخاصة وذكاءه العام.

وهناك بعض الكليات التي تجري داخلياً عملية توجيه وتوزيع لطلابها على أقسامها العلمية المختلفة، ولكن المعيار في هذا التوزيع هو علامات الطالب من ناحية، وسعة الأقسام وقدراتها على الاستيعاب وفقاً لإمكاناتها المادية والبشرية، ومدى توفر المعامل والمختبرات والأجهزة وأعضاء هيئة التدريس من ناحية أخرى، بصرف النظر عن حاجة خطط التنمية الفعلية، وبصرف النظر عن استعدادات الطالب وميوله، وفي الغالب يخضع هذا التوزيع لنوع من القسر. وفي كثير من الأحيان يتم اختيار الطالب لتخصص معين دون أن يعرف شيئاً عن طبيعة هذا التخصص ومتطلباته ومجالات العمل التي يؤهل لها. وإن كان هذا لا يمنع أن هناك بعض الجامعات التي تقوم بمحاولات نحو تعريف الطلاب بكلياتها وبالأقسام الدراسية التي تضمها هذه الكليات. وتعطي للطالب فكرة عن أهداف الجامعة، وأهداف كلياتها والأقسام العلمية والدراسية بها. وأنشأت من أجل ذلك عمادة لقبول الطلاب. كما أصدرت للوفاء بهذا الغرض، العديد من (الأدلة) التي توزع على الطلاب قبل اختيارهم لتخصصاتهم. وغالباً ما يتضمن هذا الدليل أقسام الكلية وأعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري ونظام الدراسة وشروط القبول والامتيازات والخدمات وأوجه الرعاية التي توجه للطلاب، والمواد التي يدرسها الطالب. وكذلك مجالات العمل التي يتوقع الطالب أن يلتحق بها. وإلى جانب هذه البنود، يعطي الدليل فكرة عن المواد الدراسية، وعدد الساعات المخصصة لكل مادة والبحوث والتجارب التي قد تُطلب من الطالب. كما توضح

بعض الأدلة ما توفره الكلية للطالب من الكتب والمراجع العلمية والخدمات الإسكانية، والأنشطة الرياضية والثقافية والترويحية، وما تقوم به من رحلات علمية، ثم أوجه الرعاية الصحية التي تكفلها الكلية لطلابها مع الإشارة بالطبع إلى مدة الدراسة ونظام حضور المحاضرات والفصول الصيفية وطريقة التقدم للالتحاق بها، وما تقدمه من عون في سبيل نقل الطلاب، إلى جانب المنح والرواتب المالية، وكذلك فرص الدراسات العليا إن هذه المحاولات وإن نجحت في تعريف الطالب بطبيعة الدراسة التي يرغب في الالتحاق بها، فإنها غير كافية، كما أنها لا تساعد الكليات في الكشف عن شخصية المتقدمين للإلتحاق بها. فهي معرفة وإن صحت من طرف واحد. ومما يؤكد قصور وسائل التوجيه الحالية، أن هناك نسبة تصل في الغالب إلى نحو ١٠٪ من مجموع الطلاب المقبولين بالكليات أو الأقسام يطلبون بعد أخذ فكرة عن طبيعة الدراسة، التحويل إلى كليات وإلى أقسام أخرى، فضلاً عن حالات الفشل التي قد تنتج من سوء الاختيار أو ضعف وسائل التوجيه، الأمر الذي يتطلب ضرورة التعريف بالدراسات والتخصصات المختلفة تعريفاً كاملاً ودقيقاً. ودعوة طلاب المدارس الثانوية لزيارة الأقسام العلمية للوقوف على طبيعتها قبل الشروع في اختيارها، وذلك بصورة واقعية.

أساليب التوجيه التربوي والمهني

لا يمكن الفصل بين التوجيه التربوي وبين التوجيه المهني فكلاهما متلازمان، ويعاضد التوجيه التربوي التوجيه المهني سعياً وراء تحقيق أهدافه، لذلك فإن أساليبهما متشابكة ومتكاملة. ولكي يتمكن المرشدون التربويون من تحقيق أهداف التوجيه المهني لطلبتهم فإنه لابد لهم من استخدام عدد من الأساليب التي تتمثل في جمع المعلومات الكافية والمناسبة عن الفرد وعن عالم العمل وأساليب اتخاذ القرار ليتمكن الطلبة من اتخاذ قرارات مناسبة بشأن مستقبلهم المهني.

أولاً: أساليب جمع المعلومات وتنظيمها:

وتشمل، مجموعة الأساليب المقننة أي الاختبارات النفسية والتربوية ومجموعة الأساليب غير المقننة. ويمكن توضيحها كما يلي:

١) مجموعة الأساليب المقننة (الاختبارات النفسية والتربوية)

وتعتبرهذه الأساليب من أدق الوسائل لفهم المسترشدين، ويتطلب من المرشد أن يكون ملما بها ومدربا على استخدامها حتى تساعده على اكتشاف جوانب متعددة في شخصية الفرد كالذكاء، والشخصية، والميول، والقدرات، والقيم، والاتجاهات، كما تعكس أشكالا من السلوك أثناء تأدية المفحوص لها مما يساعد المرشد على التشخيص، مثل أن يترك المفحوص الإجابة عن بعض الأسئلة المتعلقة بالجنس والدين أو بعض القيم الاجتماعية، ويحرص الباحث على صدق الاختبار وثباته وسهولة استخدامه وتطبيقه والاستفادة منه، وعلى موضوعيته والابتعاد عن التحيز الشخصي في تفسير النتائج.

وتقسّم الاختبارات المقننة إلى اختبارات الذكاء،ومنها اختبار ستانفورد بينيه واختبار وكسلر للأطفال الراشدين واختبارات الاستعداد (Dat) والمستقبل الاكاديمي (Apt) والاستعداد الاكاديمي (SAT) واختبارات التحصيل ومنها اختبار(CAT) اي اختبار كاليفورنيا للتحصيل، واختبارات الميول والقيم، والشخصية مثل اختبار مينوسوتا متعدد الأوجه، واختبار كاتل، واختبارات التكيف مثل اختبار روجرز للتكيف في الشخصية، والاختبارات الإسقاطية مثل اختبار الرورشاخ وتفهم الموضوع (TAT) واختبارات الميول مثل اختبار سترونغ للميول المهنية وكودر للتفضيل المهني واختبار كراتيس للنضج المهني واختبار سهام أبو عيطه لمعرفة توجه الفرد نحو العمل والمهن. ويجب الأخذ بعين الاعتبار بعض النقاط الهامة عند استخدام المرشدين لهذه الاختبارات منها ما يلي:

١- ان يختار المرشد الاختبارات الملائمة التي تفي بالغرض.

٢- أن يحرص المرشد على معرفة مدى تقبل المسترشد أو عدم تقبله لنتائج الاختبارات ومدى اتفاقها أو اختلافها مع فكرته عن نفسه.

٣- مقارنة نتائج الاختبارات مع معلومات أخرى من مصادر أخرى.

٤- أن يترجم المرشد نتائج الاختبارات الرقمية إلى عبارات وصفية.

٥- تقديم النتائج على شكل درجات معيارية ويفضل استخدام الرتب المئينية لغير المختصين.

٢) مجموعة الأساليب غير المقننة

تساهم الأساليب غير المقننة في إعطاء صورة متكاملة عن الفرد لها علاقة بسيرة حياته واهتماماته وبعض خصائصه الفردية المتميزة، ومن بين تلك الأساليب، الملاحظة والتقارير الذاتية، والطرق السوسيومتريه، والبطاقات المجمعة.

١- الملاحظة:

وهي أحد الأساليب المباشرة لدراسة سلوك الفرد في اوضاع طبيعية عادية للتعرف على حياته الاجتماعية وطريقته في مواجهة مشكلاته الشخصية ونشاطاته التي يقضي بها أوقات فراغه، وتتخذ الملاحظة عدة صور نذكر منها.

أ) الملاحظة السردية: وتنصب على تسجيل قطاع هام من السلوك أو جزء من حياة الطالب لكشف جوانب هامة من شخصيته.

ب) موازين التقدير: وهي موازين لتقدير النشاطات التي يسعى الفرد إلى ملاحظتها وتقييمها بصورة وصفية أو رقمية وهي شائعة الاستعمال في برامج التوجيه والإرشاد في المدارس والعيادات والمستشفيات النفسية ويمكن استخدامها من قبل الشخص نفسه لتقدير صفة معينة لديه، كما يمكن استخدامها من قبل ملاحظين آخرين لتقدير صفة معينة عند الفرد

وهذه الموازين تأخذ أشكالاً مختلفة منها (ممتاز، جيد جداً، جيد، متوسط، ضعيف) أو تكون على شكل أرقام (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧) أو تكون بيانيه مثل (لا يعمل أبداً، يحتاج لضغط ليبذل الجهد، يبذل جهداً مناسباً، يبذل جهداً كبيراً).

٢- التقارير الذاتية:

وهنا نأخذ المعلومات من المفحوص شخصياً وتوضع بشكل تقرير، وتعكس هذه التقارير ذاتية المفحوص تماماً كما هو الحال في الاستبانات والتي تعكس بيانات قد تكون شخصية أو أسرية أو اجتماعية أو مهنية أو ذاتية في الشخص المفحوص وتعكس أيضاً معلومات عن نشاطات وميول ورغبات الفرد وتفضيلاته المهنية وهواياته وخططه المستقبلية التربوية والمهنية.

٣- الطرق السوسيومتريه:

وهي تدرس الطالب كعضو في مجموعة من الرفاق اللذين يعيش معهم في وقت معين وقد يكون سلوكه ناتج عن فكرتهم عنه. لذلك يجب أن نراه كما يراه زملاءه الطلبة، ونتعرف على مكانته، وتفاعله معهم، ولذلك يمكن اللجوء لهذه الأساليب التي تسعى إلى قياس مكانته الاجتماعية بين أقرانه، وأنماط العلاقات القائمة بينه وبين الطلبة، وهذه المقاييس تكشف عن الطلبة النجوم أو القياديين في الصف، وكذلك الطلبة المعزولين، وتكشف عن الشلل المفتوحة والمغلقة والطلبة المنبوذين داخل الصف الواحد.

٤-البطاقات المجمعة:

وهي سجلات تشتمل على بيانات تتعلق بالفرد وتلزم لعملية دراسته، وتُفيد هذه البطاقات في تتبّع حياة الفرد الذي يطلب المساعدة، ويجب أن تشتمل هذه البطاقات على جميع نواحي حياة الطالب الأسرية والاجتماعية والدراسية والنفسية والانفعالية والصحية والاقتصادية وهواياته وميوله وقدراته وفحوصات الذكاء والتكيف وغيرها إذا أمكن ذلك، كما يجب أن تُفسّر هذه المعلومات من

قبل شخص مختص وخبير للوصول إلى استنتاجات صحيحة وهناك طرق أخرى لدراسة الحالة منها المقابلة ودراسة الحالة ومؤتمر الحالة.

ثانياً: المعلومات المهنية:

من المهمات الرئيسة الملقاه على عاتق المرشد التربوي، تزويد الطلبة بمعلومات حديثة عن الفرص الدراسية والمهنية المتاحة لهم بشكل عام، وعن الفرص التربوية والمهنية التي يهتمون بها بشكل خاص. وتشمل المعومات التربوية، المعلومات المتعلقة بفرص التدريب والتعلم المتاحة لهم ومتطلبات الإلتحاق بها ومشكلات الحياة الطلابية فيها أما المعلومات المهنية فتشمل بيانات تتعلق بالوظائف المختصة من حيث الواجبات المناطة بالموظف، وظروف العمل، ومتطلبات التعيين، والرواتب والأجور، وفرص التقدم فيه والعرض والطلب ويتم جمع المعلومات عن المهن عن طريق تحليل العمل، والذي يتضمن وصفا لطبيعة العمل، وتحديد ظروفه وعوامل النجاح والتقدم واحتمالات الخطر وعدد ساعاته، والإجازات والأجور والمواصفات الجسمية والعقلية التي يتطلبها ويشمل أيضاً الوضع الوظيفي للعمل والمهام والسلوك اليومي للعامل ومسؤولياته وواجباته وحقوقه والأدوات التي يستخدمها.

ويشمل أيضاً العوامل الخارجية لبيئة العمل كمكان العمل والإضاءة والتهوية والضوضاء. وتساهم التربية المهنية في تزويد الطالب بالمعلومات التي يحتاجها ليتمكن من اتخاذ قرار مهني سليم. فهي تستهدف إعداد الفرد بحيث يتوجه من المدرسة إلى الكلية أو العمل. لذلك فهي تهتم بتطوير مهارات الطالب ليصبح قادراً على تلبية حاجاته الخاصة فيما يتعلق بالاختيار المهني، والمسؤولية الاجتماعية، ونشاطات أوقات الفراغ والنمو الشخصي. وللتربية المهنية نماذج منها ما يأخذ شكل برامج مدرسية من خلال البرنامج المدرسي، ويكون التركيز فيها منصباً على توعية الطلبة بالمهن في المرحلة الثانوية، وعلى تهيئة الطالب للالتحاق بالمسار المناسب وقد تكون في مكان العمل، وهذا يخدم طلبة المرحلة

الثانوية بشكل خاص حيث ينخرط الطلبة في العمل اثناء الدراسة مما يؤدي إلى توحيد الجوانب الأكاديمية والمهنية معاً. وقد يكون مجال التربية المهنية في البيت حيث يقدم النموذج للطلبة وأولياء امورهم وذلك لإطلاعهم على فرص العمل والتدريس المتاحة في المجتمع المحلي. ويقدم هذا البرنامج من خلال وسائل الإعلام، وبشكل عام فإن التربية المهنية تقلص الفجوة بين التربية والعمل، وتحسّن قدرة الفرد على اتخاذ قرار مهني منطقي، وتحسن من مستوى النضج المهني لديه.
ويمكن أن تقدّم التربية المهنية ضمن المنهاج أو على شكل مادة مستقلة وتتضمن التربة المهنية موضوعات متنوعة كطرق الحصول على عمل، والتوافق المهني ومشكلات العمال حديثي الالتحاق بالعمل، وصفات العامل الناجح، وتشريعات العمل، والمهارات الاجتماعية، وفرص العمل، ومقدمات عن تاريخ المهنة وطبيعة العمل، والمهمات اليومية للعامل، والكفاءات والمؤهلات العلمية والصحية والحسية والعضلية والعقلية والانفعالية المطلوبة للعمل، والإعداد المهني والتدريس المطلوب للإلتحاق بالعمل، ومعرفة أماكن الدراسة وتكاليفها، وشروط الالتحاق بالمهنة والأجور والعلاوات والترقيات وعدد العاملين فيها وفرص العمل المتاحة والمجالات المهنية القريبة من هذه لمهنة ومن الأساليب التي تُتبع في برامج التربية المهنية. مناقشة الموضوعات في الصف وحضور مؤتمرات مهنية، واستضافة زائرين مهنيين متخصصين، وقراءة الكتب المهنية، والنشرات، وزيارة أماكن العمل، والأشرطة المسجلة المرئية والمسموعة والعمل الجزئي والنشاطات المدرسية.

الوحدة الثانية

نظريات التوجيه والاختيار المهني

- مقدمة
- نظرية سوبر
- نظرية جينزبيرغ
- نظرية آن رو
- نظرية الأنماط المهنية لجون هولاند
- النظرية الاجتماعية للإختيار المهني
- النظرية التحليلية في الإختيار المهني
- نظرية جيلات
- نظرية التعلم
- النموذج المعرفي النمائي في الإختيار المهني
- نظرية هيرشنسون وروث في الإختيار المهني
- نموذج التربية المهنية في الاختيار المهني
- النظرية الموقفية في الاختيار المهني

نظريات التوجيه والاختيار المهني

تهدف نظريات التوجيه المهني إلى تفسير العوامل النفسية والجسمية والبيئية والمعرفيه والاجتماعية والاقتصادية وغيرها من عوامل، ومعرفة اثرها على الفرد عند اتخاذ قراراته المهنية. وقد تحدثت هذه النظريات عن مفهوم الفرد عن نفسه وعن سماته الشخصية وخبرات طفولته وطرق تنشئته الأسرية وصحته الجسمية والنفسية وعن ميوله وقدراته المختلفة وعن قيمه الشخصية وعن تفضيلاته المهنية وتحدثت أيضاً عن مراحل نموه العمرية، وعن ظروف العمل من حيث خطورته، أو عدمها ، وعن العاملين فيه وعن عوائده ومتطلباته وفرص الترقي والإلتحاق به، وعن أثر مستوى التعليم ونوعه وعن خبرات الفرد في النجاح والفشل في مجاله، وعن دور الأسرة والمدرسة والمؤسسات المختلفة فيه، وعن لوائح العمل وتشريعاته، وعن المعتقدات الشائعة، وإلى أثر المعلومات من حيث توفرها أو عدمه ومن حيث توفر السكن وطرق المواصلات وغيرها من عوامل لها دور كبير على اتخاذ الفرد لقراراته المهنية وترى بعض النظريات بأن على الفرد أن يخاطر وأن يتخلى عن بعض متطلباته الشخصية، وأن يوائم بين قدراته وميوله وبين متطلبات العمل للحصول على عمل يعيش من خلاله ويشعر بالسعادة والرضا ويحقق نفسه فيه وباختصار أن يحقق التوا ءم بين ذاته، وبين ذاته الشخصية المهنية، وكما أشرنا فإن هذه النظريات تعكس وجهات نظر أصحابها في اتخاذ القرار المهني عند الفرد. وتسعى هذه النظريات من ناحية أخرى إلى تقديم مفاهيم يستفيد منها المرشدون التربويون في فهم نفسيات الأفراد والجماعات، ومساعدتهم على اختيار المهن التي تناسبهم، كما أنها تسعى لتزويدهم بخلفية نظرية عن عوامل اتخاذ القرار المهني، وتساعدهم على رسم السياسات العلاجية والبرامج التدريبية التي يجب أن يرسموها لإعداد المرشدين لممارسة مهماتهم الإرشادية المنوطة بهم.

وتهدف أيضاً لتزويد المختصين بمعلومات عن العوائق التي قد تقف في طريق الافراد نحو اختياراتهم المهنية. وعلى المرشدين التربويين أن يأخذوا جميع المفاهيم النظرية التي عرضتها هذه النظريات بعين الاعتبار في مساعدة الأفراد في اتخاذ قرارات مهنية تخص مستقبلهم المهني، وأن يلموا بها الإلمام المناسب في أجل أن يتمكنوا من تقديم خدمة متخصصة للأفراد والجماعات اللذين يجدون صعوبة في اتخاذ قراراتهم المهنية. إن هذه النظريات لا تقتصر على المرشدين التربويين في استغلالها والاستفادة من تفسيراتها في التكيف المهني أو عدمه، بل تتعدى ذلك إلى الأهل كشركاء لهم دور أساسي في قضايا التوجيه المهني واتخاذ القرار، فهي تعكس سياسات تربوية يجب على الآباء والمربين الاستفادة منها، ويجب أن يستفيد منها المرشد الأسري في إرشاده الذي يقدمه للأسر، لكي يشجع الآباء والمربين على طرق التنشئة السليمة لأبنائهم، ولا سيما أن لطرق التنشئة الاجتماعية دور كبير في التكيف المهني أو سوءه وفي عملية اتخاذ القرار.

نظرية سوبر Super

إن نظرية سوبر هي إحدى النظريات التي وظفّت الإرشاد النفسي في المجال المهني، وقد تأثر سوبر بالمجالات النظرية التي تبناها جينزبيرغ Ginzberg ورفاقه، وقد اعتقد سوبر أن أعمال جينزبيرغ فيها نقص كبير لكونها لم تأخذ بالحسبان أو الاعتبار تأثير المعلومات وخبرة الفرد على النمو والوعي المهني لديه، كما تأثر بروجرز وسارتر وبوردن فيما يتعلق بنظرية مفهوم الذات، حيث اعتبر هؤلاء أن سلوك الفرد ليس إلا انعكاساً لمحاولة الفرد تحقيق ما يتصوره عن نفسه وأفكاره التي يقيّم بها ذاته. قام سوبر بالعديد من الأبحاث قبل نشر نظريته في عام ١٩٥٣. يقول سوبر أن الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم عن ذاتهم، والتعبير عن أنفسهم، وأن السلوكات التي يقوم بها الفرد لتحقيق مفهوم ذاته مهنياً، عبارة عن وظيفة المرحلة النمائية التي يمر بها،

وعندما ينضج الفرد يصبح مفهوم الذات مستقراً والطريق التي يتحقق بها مهنياً تعتمد على ظروفه الخارجية. فالمحاولات لاتخاذ قرارات مهنية خلال فترة المراهقة يفترض أن يكون لها شكل مختلف عن تلك التي تُتّخذ في منتصف العمر المتأخر.

اعتمد سوبر في تطوير نظريته في النمو المهني على ثلاث أسس تشكل الإطار العام لنظريته وهي:

أولاً: نظرية مفهوم الذات Self concept theory

إن تشكيل مفهوم الذات، يتطلب من الفرد أن يتعرف على نفسه كفرد متميز، وفي نفس الوقت عليه أن يدرك التشابه بينه وبين الآخرين، ومفهوم الذات غير ثابت فهو يتغير نتيجة نمو وتطور الفرد العقلي والجسمي والنفسي والتفاعل مع الآخرين، والاقتداء بالناجحين العاملين، كذلك فإن مفهوم الذات المهنية تتطور بنفس الطريقة، فالفرد عندما ينضج يختبر نفسه بعدة طرق مهنياً وأكاديمياً، فالطفل عند الولادة تكون لديه ادراكات أولية تتعامل مع إحساسات بدائية، مثل الجوع والألم والحرارة. ويعلم بأن لمس النار يؤلم، وفي المراهقة تتسع الاختلافات بين الذات والآخرين، ويصبح الفرد مدركاً بأنه طويل أو قصير، جيد أو ضعيف في الأمور الأكاديمية، هذه الملاحظات تقود إلى قرارات تتعلق بالتعليم والعمل وتكون منسجمة مع مفهوم الذات، فالرياضي يتخذ قرارات مختلفة عن تلك التي يتخذها الموهوب موسيقياً.

وفي الوقت الذي تظهر فيه عملية التفريق بين الذات والآخرين، يبدأ الفرد بتحديد هويته، ويتطوير صورة عن نفسه، وسلوك يتناسب والأنماط الثقافية، ثم ينتقل من الاقتداء بالنماذج العامة إلى الاقتداء بالنماذج الخاصة، فالمراهق يدرك أن حياة والده ليست المثالية، عندها يجد راشدين آخرين يشكلون نموذج هويته

فمثلاً يمكن أن يجد ابن البقال النموذج المهني في الجار المهندس. إن لعب الدور الذي تثيره عملية الهوية، يساعد في تطوير مفهوم الذات المهني، ومع التقدم في العمر يصبح لعب الدور أكثر دقة وتعقيداً، فمن يريد أن يصبح طبيباً يتخيل نفسه يقوم بعمليات كبيرة، ويلاحظ الأطباء من أجل تبني أساليب سلوكاتهم وقيمهم. إن هدف الإرشاد المهني هو مساعدة الفرد على أن يتقبل صورة لذاته وملاءمتها لدوره في عالم العمل أو الوظيفة، وأن يختبر هذه الصورة في العالم الحقيقي.

ثانياً: علم النفس الفارقي Differential Psychology

بين سوبر أن أي فرد عنده القدرة على النجاح والرضا في عدة وظائف وذكر بأن الأفراد يتفاوتون في مستوى كفاءتهم للوظائف بناءً على ميولهم وقدراتهم، فالفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله وقدراته.

ثالثاً: علم نفس النمو Developmental Psychology

تأثر سوبر بكتابات بوهلر في علم نفس النمو التي ذكرت أن الحياة يمكن أن يُنظر إليها كتتابع لمراحل متتالية، وهذا قاده لأن يقول بأن طريقة الفرد في التكيف في مرحلة من مراحل الحياة يمكن أن تساعد في التنبؤ في مراحل لاحقة.

مراحل النمو في حياة الإنسان:

تتألف مراحل النمو في حياة الإنسان من المراحل التالية:

١- من الولادة حتى سن ١٤: تتميز هذه المرحلة بأن مفهوم الذات عند الفرد ينمو من خلال التعرف على الأشخاص المهمين في العائلة والمدرسة، وفي هذه المرحلة تُسيطر الحاجات والخيالات والميول. وتصبح القدرات ذات أهمية أكبر مع زيادة المشاركة الاجتماعية واختبار الواقع.

٢- مرحلة الاستكشاف من عمر ١٥-٢٤ سنة: وتتميز هذه المرحلة باختبار الذات، ومحاولة لعب دور الاكتشاف المهني في المدرسة.

٣- مرحلة التأسيس من ٢٥-٤٠ سنة: وفي هذه المرحلة يحصل الفرد على عمل مناسب ويبذل جهداً للحصول على مكان دائم فيه، ويمكن أن يكون هناك بعض التغيير في العمل. ويتم خلال هذه المرحلة اكتساب المهارات الأساسية وتحسين واقع الفرد المهني.

٤- مرحلة التنمية والاستمرار من ٤٥-٦٤ سنة: وهنا يحاول الفرد المحافظة على ما حققه أو ما اكتسبه من المهنة ويميل نحو عدم تغيير المهنة لأن الفرد حقق مكانه في العمل.

وتتميز هذه المرحلة بعملية تكيف مستمرة لتحسين مركز العمل وأوضاعه.

٥- مرحلة الانحدار من سن ٦٥ سنة فما فوق: وفي هذه المرحلة تضعف القدرات العقلية والجسمية وتتغير نشاطات العمل وبالنهاية يتوقف النشاط، وتنتهي هذه المرحلة بالتقاعد.

أما عملية النمو والاختيار المهني بحد ذاتها فقد رأى سوبر أنها تمر بخمس مراحل سماه واجبات النمو المهني، وهذه المراحل هي:

١- مرحلة البلورة Crystalization stage وتمتد من عمر ١٤-١٨ سنة: وفي هذه المرحلة يقوم الفرد بتكوين أفكار عن العمل المناسب، كما يطور مفهوم الذات المهني ويتم فيها تحديد أهدافه المهنية من خلال الوعي بقدراته وميوله وقيمه كما يتم التخطيط لمهنته المفضلة.

٢- مرحلة التحديد والتخصص Specification stage وتمتد من ١٨-٢١ سنة: وينتقل فيها الفرد من الخيار المهني العام المؤقت وغير المحدد إلى الخيار المهني الخاص المحدد. ويتخذ الخطوات الضرورية لتنفيذ وتحقيق هذا القرار.

٣- مرحلة التنفيذ Implementation stage وتمتد من عمر ٢١-٢٤ سنة: وفيها يتم الانتهاء من التعليم والتدريب اللازمين للمهنة والدخول في مجال العمل المهني وتنفيذ القرارات المهنية المتخذة.

٤- مرحلة الثبات والاستقرار Stabilization وتمتد من عمر ٢٥-٣٥ سنة: ومن خصائص هذه المرحلة الثبات فى العمل واستعمال الفرد لمواهبه لإثبات صحة وملائمة القرار المهني، وفي هذه المرحلة قد يُغير الفرد في مستواه المهني دون تغيير المهنة.

٥- الاستمرار والتقدم والنمو Consolidation وتمتد من ٣٠ سنة فما فوق: وفيها يتوطد الفرد في مهنته من خلال إتقان مهارات العمل التي يكتسبها نتيجة قدمه فيه، ويشعر الفرد في هذه المرحلة بالأمن والراحة النفسية.

وقد ذكر سوبر عشرة افتراضات لها علاقة في تحديد مراحل النمو المهني. وهذه الافتراضات تمثل حياة الفرد المهنية وهي:

١- يختلف الأفراد فى قدراتهم وميولهم وسماتهم الشخصية.

٢- يتأهل الأفراد بحكم الظروف لعدد من الوظائف.

٣- كل مجموعة من المهن تتطلب نمطاً متميزاً من القدرات والميول والسمات الشخصية.

٤- إن النمو والخبرة يلعبان دوراً أساسياً في تحديد مفهوم الذات وبالتالي تحديد المهنة ودرجة الكفاءة والنجاح، ويبدأ اكتمال الذات بدرجة كبيرة بنهاية مرحلة المراهقة المتأخرة.

٥- لخص سوبر عملية النمو المهني بخمس مراحل: النمو، الاستكشاف، الاستقرار، الاستمرار، الانحدار.

٦- تتحدّد طبيعة ونمط المهنة بالظروف الاقتصادية والاجتماعية، بالإضافة إلى قدرات الفرد العقلية، وحياته الشخصية، والفرص المتاحة له.

٧- إن نضج القدرات والميول يعتبر عاملاً مكملاً لمساعدة المسترشد وإرشاده في تنمية مفهوم ذاته المهنية واختيار المهنة المناسبة له فعلاً.

٨- مفهوم الذات ناتج عن تفاعل الاستعدادات الموروثة، وممارسة الأدوار المختلفة في الحياة بإيجابية، واستحسان المحيطين به، ويرى أن درجة نمو مفهوم الذات وتحقيقها يعتبر جوهر عملية النمو المهني.

٩- يحتاج الفرد للمواءمة بين الصفات الفردية والعوامل الاجتماعية لتحقيق مفهوم الذات المهني في مراحل النمو المهني، وعند عملية الإرشاد المهني الأكاديمي، وعند الالتحاق بعمل فعلي.

١٠- يعتمد رضا الفرد عن العمل والحياة، على درجة وجود منفذ مناسب لقدراته وميوله وصفاته الشخصية وقيمه وظروف العمل الذي يعمل فيه.

- مفهوم النضج المهني عند سوبر:

يمكن أن نوضح الأمور التالية كدلائل على النضج المهني عند الأفراد:

١- الوعي بالحاجة إلى القيام باختيارات تربوية ومهنية

٢- تقبل المسؤولية لعمل خطط واتخاذ قرارات مهنية

٣- التخطيط والمشاركة في الحصول على المعلومات والتدريب اللازم للمهنة.

٤- توفر المعلومات الشخصية والمهنية وفهمها من أجل استعمالها في اتخاذ القرار المهني.

٥- الواقعية في التفضيلات المهنية تبعاً لمستوى القدرات، الميول، والمستوى الاجتماعي والاقتصادي.

٦- الرضى بالعمل الذي يلتحق به الفرد.

هذا وقد درس سوبر المتغيرات التي يمكن أن ترتبط بالنضج المهني وصنّف هذه المتغيرات إلى:

١- العوامل البيولوجية والاجتماعية كالعمر والذكاء، حيث وجد أن للنضج المهني علاقة بالذكاء، فالأفراد اللامعين أكثر قدرة على التخطيط بفاعلية من الأفراد الأقل ذكاءً، كما أن الأفراد المراهقين في سن ١٤ سنة يكون نضجهم المهني بتقديرهم لاهتماماتهم وقدراتهم التي تساعدهم على الوصول إلى خطة دراسية ثم ترجمة هذه الاهتمامات إلى القيام بالتدريب والدراسة اللازمين للالتحاق بالمهنة. أما الأفراد في سن ٤٥ سنة فيظهر نضجهم المهني بمقدار اهتمامهم بالطرق والوسائل التي يتمكنون معها من المحافظة على مهنهم ومكانتهم في وجه المنافسة والتحدي الذي يأتيهم من الأفراد الأصغر سناً.

٢- العوامل البيئية: يتلازم النضج المهني بشكل ايجابي مع مستوى مهنة الوالدين ومع منهاج المدرسة ومقدار المثيرات البيئية وتماسك الأسرة.

٣- العوامل المهنية: يتلازم النضج المهني بشكل واضح مع الآمال المهنية ومع درجة الاتفاق بين الآمال والتوقعات.

٤- تحصيل المراهقين: حيث يلازم التحصيل بشكل ايجابي مع النضج المهني، كما تلازم كل من الاستقلالية والمشاركة في النشاطات داخل وخارج المدرسة مع هذا النضج.

٥- مفهوم الذات: وُجد أنه عندما يتناسب مفهوم الذات الشخصي مع مفهوم الذات المهني يميل الناس لأن يكونوا أفضل بأعمالهم. أما الأفراد الذين لديهم وجهات نظر غير متبلورة عن أنفسهم فإن لديهم صعوبة أكبر في اختيار مهنهم من الأفراد الذين لديهم مفهوم ذات ايجابي ومنظم.

تطبيقات النظرية في الإرشاد

هناك عملية هامة يجب الانتباه لها قبل بدء العملية الإرشادية ألا وهي مرحلة حياة المسترشد ومستوى نضجه المهني لأن إرشاد المسترشد غير الناضج يرتكز

على التوجيه والاكتشاف، أما المسترشد الأكثر نضجاً فيتركز إرشاده على اتخاذ القرار واختيار الواقع والتطبيق. ويرى سوبر أن على المرشد أن يساعد المسترشد على تعديل مفهومه عن ذاته ضمن إطار مرحلة النمو أو مرحلة الحياة التي يمر بها، حيث يتأثر مفهوم الذات بالعوامل الجينية والجسمية والبناء الغددي والاستعدادات والتغيرات البيئية كالظروف الاقتصادية والاجتماعية. ويتوجه الإرشاد المهني للكبار، إلى الاهتمام بجمع وفهم المعلومات الشخصية والمهنية المناسبة التي تُستخدم كأساس في اتخاذ القرار المهني. أما الإرشاد المهني لغير الناضجين، واللذين يعرفون قليلاً من الخيارات التي يجب القيام بها ويجدون صعوبة في طرح أسئلة مهنية مناسبة، فيجب أن يركز توجيههم إلى المهارات المطلوبة في مرحلتهم العمرية قبل العمل، كما يجب تعريفهم على العوامل المناسبة في الاختيار المهني.

وقد اقترح سوبر بأن هناك علاقة متينة تربط بين التكيف العاطفي والانفعالي واجراءات الإرشاد، وقد كان يفترض بأنه إذا حُلّت القضايا العاطفية فإن قضايا أخرى كالقضية المهنية والزواجية سوف تحل أيضاً.

وقد تحدث سوبر أيضاً عن إرشاد الموهوبين وغير الموهوبين. فالأفراد ذوو المواهب المتعددة، يتحركون من مجال إلى مجال آخر بحثاً عن فرص عمل أوسع وأفضل، وهم الذين ينجحون في مهنة ثم يتركونها إلى مناصب إدارية عليا، وغالباً ما ينهون مهنتهم في الدولة أو السياسة. وهؤلاء الأفراد يجب مساعدتهم في المدرسة الثانوية والجامعة للالتحاق بالتخصص المناسب لأنهم لا يعبرون عادة عن تفضيلات مهنية معينة، وغالباً ما يتنقلون من عمل لآخر بدون نظام، وليس لأعمالهم صفة الاستمرارية ويهتم سوبر أيضاً بمشكلة التقاعد ويقترح عدداً من المشاكل التي تواجه المتقاعدين ويعرض حلولاً بديلة ومختلفة لهذه المشاكل تعتمد على مجال المهنة.

ومن اقتراحات سوبر استخدام مفهوم التقييم المهني، وتشجيع استخدام الخبرات خارج مكتب الارشاد، واستخدام مصادر المجتمع وجمع المعلومات عن الكليات والمهن لمساعدة الأفراد على ملاحظة الخطوات المناسبة لاتخاذ القرار.

تقييم النظرية

إن نظرية سوبر تنطلق من مبادئ علم النفس ومن بديهيات واضحة، لذلك فإنه يمكن تطبيقها من خلال عملنا الإرشادي في المدارس وخصوصاً أن النظرية تركز في جزء كبير منها على الإرشاد في المدرسة أو مع الطلبة وبالطبع هذا ما نحتاج إليه. وبخصوص ايجابيات هذه النظرية فإن سوبر لم يكن جامداً بل طوّر النظرية، حيث اقترح عمل اختبارات باستخدام الألعاب مع الأطفال من خلال الأنشطة بهدف الكشف والتعرف على نواحي القوة والضعف لديهم، وكذلك طوّر المفاهيم التي اعتمد عليها كمفهوم الذات والقول بأن كل فرد يختلف عن فرد آخر.

ونظرية سوبر تستند إلى نتائج الدراسات والبحوث التي قام بها لذلك جاءت متناسقة ومنظمة بصورة جيدة مما أعطاها وضوحاً ومكانة في الإرشاد المهني. وقد وضحت وميزت هذه النظرية بين الأسلوب الإرشادي الذي يجب استخدامه مع الناضجين مهنياً، وبين الأسلوب الإرشادي مع غير الناضجين، وهؤلاء يتم تزويدهم بمعلومات ومهارات بهدف المساعدة على اتخاذ القرار المهني سواء بالمدرسة أو غيرها.

وقد أخذت هذه النظرية بعين الاعتبار مفهوم الذكاء الذي عرّفه سوبر بأنه القدرة على حل المشكلات، وبالتالي فهو مهم للتنبؤ بالنجاح في البرامج المهنية.

وكذلك يقول سوبر أن هدف الإرشاد المهني هو مساعدة الفرد على النماء وتقبل صورته لذاته، وأن تكون هذه الصورة متكاملة وملائمة لدوره في عالم العمل. وقد أخذ سوبر بعين الاعتبار سعادة الفرد بغض النظر عن كمية أو نوع لانتاج أو العمل، وربط ذلك بالمنفعة العامة للمجتمع.

نظرية جينزبيرغ Ginzberg

يرى جينزبيرغ بأن هناك أربعة متغيرات أساسية تتحكم في عملية الاختيار المهني وهي، عامل الواقعية ونوع التعليم والعوامل الانفعالية والقيم. إذ يرى جينزبيرغ بأن القرارات المهنية التي يتخذها الفرد لا تأتي من فراغ وإنما جاءت لتلبية واقع معين في حياة الإنسان وأن لضغط البيئة الاجتماعي والاقتصادي دوراً فيها. ومن ناحية أخرى يرى جينزبيرغ بأن العملية التربوية ونوع التعليم ومستواه يلعبان دوراً في عملية الاختيار المهني ويرى أيضاً بأن اتجاهات الفرد العاطفية وقيمه الشخصية والاجتماعية تلعب دوراً آخر فيه. أما من ناحية عملية الاختيار المهني نفسها، فيرى جينزبيرغ بأنها عملية مستمرة طيلة حياة الإنسان بمعنى أن الإنسان يستطيع أن يختار مهناً مختلفة طيلة حياته وأنه يستطيع أن يوائم بين رغباته الشخصية وامكاناته مع عالم المهن ومع الفرص المهنية المتاحة له.

فلسفة النظرية:

لقد تأثر جينزبيرغ ورفاقه بمفاهيم فرويد التحليلية ويعلم نفس النمو إذ يرى بأن الشخصية الطفلية هي الشخصية التي تميل إلى الإشباع والاستمتاع أي إلى إشباع غرائزها وكأنها الهو عند فرويد واصحاب هذه الشخصية لا يميلون إلى العمل بل إلى العزوف عنه أما أصحاب الشخصية الناضجة فهم أكثر قدرة على تأجيل الاستمتاع والتوجه نحو العمل، وبناء على ذلك فهناك شخصيتان الشخصية الأولى لا تتوجه نحو العمل، والثانية تتوجه نحو العمل وتسعى إليه.

فترات الخيارات المهنية عند جينزبيرغ:

يرى جينزبيرغ بأن الفرد يمر في فترات مختلفة من الأعمار يتطور من خلالها حتى يستطيع أن يتخذ قراراً مهنياً مناسباً، ففي المراحل الأولى تكون خياراته غير واقعية حتى تصبح في النهاية مناسبة وملائمة، له ويرى جينزبيرغ أن هذه المراحل تتمثل في مرحلة الخيال، والتجريب، والواقع وهي كما يلي:

١- مرحلة الخيال Fantacy: وتمتد هذه الفترة من سن (٣-١١) سنة إذ يتخيل الطفل نفسه في هذه الفترة في مهنة ما من خلال ممارسته لدوره في الألعاب التي يلعب بها مثل الشرطي والطبيب والممرض واللص والأب والأم والمعلم والطالب وغيرها من الأدوار الاجتماعية ونرى أن الطفل يميل إلى تفضيل مهنة على أخرى من خلال دوره في هذه الألعاب ويرى جينزبيرغ بأن الأطفال يرون أنفسهم في ألعابهم التي تمثل المهن التي يفضلونها وأهم ما يميز مرحلة الخيال المهني عند الأطفال هو عدم الواقعية وفقدان تحديد الزمن، وشعورهم بعدم القدرة الكافية لأن يصبحوا ما يريدون وهم في هذه المرحلة يحاولون تقليد الآخرين وتقليد أدوارهم المهنية إلاّ أنهم يشعرون بالإحباط بسبب عدم قدرتهم على القيام بذلك وبشكل عام فإن خيارات الأطفال في هذه المرحلة تتصف بأنها غير واقعية وأحياناً تكون مثالية جداً وخرافية.

٢- فترة التجريب Tenative stage:

وتمتد هذه الفترة من سن (١١-١٨) سنة وتقسم إلى أربعة مراحل تختلف كل واحدة عن الأخرى في مهمات النمو. والمراحل هذه هي: الميل، والقدرة، والقيم والانتقال.

١- مرحلة الميل Interest stage: وتمتد من سن ١١-١٢سنة وفي هذه المرحلة يحدد الطفل ما يحبه ومالا يحبه من المهن، أي ما يميل إليه وما لا يميل إليه آخذاً بعين الاعتبار قدراته، ومدى تحقيق هذه الأعمال لاشباعاته وأهم ما يميز الخيارات المهنية عند الطفل في هذه المرحلة. إنها غير ثابتة من ناحية وانها تأتي نتيجة التأثر بالوالدين، فالقرار المهني غير ثابت لأن حياة الطفل الانفعالية والجسدية غير ثابتة أيضاً.

٢- مرحلة القدرة Capacity stage: وتمتد هذه المرحلة من سن (١٢-١٤) سنة ويراعي الفرد هنا مستوى قدراته ويدرك بأن كل نشاط يحتاج لقدرات مختلفة، لذلك فهو يميل لمزاولة النشاطات التي يزاولها المعلمون والمربون والأصدقاء والناس المهمين في حياته.

٣- مرحلة القيم Value stage: وتمتد من سن (١٤-١٨) سنة. يدرك الطفل في هذه المرحلة بأن الأعمال التي يقوم بها، يجب أن لا تشبع نقط اهتماماته وقدراته، بل يجب أن تقدم خدمة للآخرين المحيطين به. وبمعنى آخر فإنه يرى بأن العمل يجب أن يخدم أهدافاً انسانية، فبعضهم يقول بأنه سيدرس الطب لأنه يريد أن يقدم خدمة للمرضى والمحتاجين ولرفع المعاناة المرضية عنهم. وفي هذه المرحلة يحاول الفرد أن يوائم بين قدراته والمهن التي تتناسب معها فالأفراد اللذين لديهم مهارات اجتماعية على سبيل المثال يميلون للعمل في المجالات الاجتماعية.

٤- مرحلة الانتقال Transition stage: وتمتد هذه المرحلة من سن (١٧-١٨) سنة وأهم ما يتصف به القرار المهني في هذه المرحلة الواقعية والثبات النسبي ويتحمل الفرد مسؤولية قراره المهني ونتائجه، ويصبح أكثر استقلالية عما كان عليه قبل اختياره المهني ويكون أكثر قدرة على ممارسة مهاراته بحرية تامة ويدرك تماماً متطلبات العمل.

٣- الفترة الواقعة Realistic stage

وتمتد هذه الفترة من سن (١٨-٢٢) سنة وتشمل هذه الفترة: مرحلة الاستكشاف Exploration والتبلور Crystalization والتخصص Speciali-zation.

١- مرحلة الاستكشاف: في هذه المرحلة يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد أهدافه المهنية ويستطيع أن يختار مهنة من بين المهن الأخرى ليعمل بها.

٢- مرحلة التبلور: وهنا يكون الفرد أكثر قدرة على تحديد التخصص أو العمل الذي يناسبه تماماً ويستطيع أن يعرف المهن التي لا تتناسب مع ميوله وقدراته وبعبارة أخرى يكون قد عرف قدراته وميوله تماماً وفهم ذاته أيضاً، ويبلور فكرة عن ذاته ليختار ذاتاً مهنية تناسبها ويكون الفرد أكثر ثباتاً واستقراراً في خياره المهني.

٣- مرحلة التخصص: وفي هذه المرحلة يكون الفرد قد اختار تماماً العمل الذي يريد بعد أن كان قد اكتشف قدراته وميوله ومتطلبات العمل، ويلور فكرة عن العمل الذي يتفق مع هذه الميول والقدرات ومرحلة التخصص تمثل مرحلة الانخراط في العمل والبقاء فيه والاستفادة من عوائده وبدء الانتاجية فيه.

يرى جينزبيرغ بأن هناك اختلافات بين الأفراد في مراحل الاختيار المهني التي يمرون فيها، حيث لاحظ بأن ابناء الطبقات الفقيرة اقتصادياً هم أسرع في اتخاذ قرارات مهنية مبكرة وليس من الضروري أن يتنقلوا في مراحل التجريب والواقع لأن ضغط الحاجة أجبرهم على الانخراط في عمل بغض النظر انه يتناسب مع قدراتهم أو ميولهم أو قيمهم،أو أنه يحقق أو لا يحقق الاستمتاع لديهم. وفي آرائه المبكرة حول القرار المهني رأى جينزبرغ بأن الفرد عندما يختار مهنة فإنه لن يتراجع عن هذا القرار أي أن عملية الخيار المهني غير قابلة للرجوع Irreversible إلاّ أنه عاد وتراجع عن هذا الرأي وارتأى بأن الفرد من الممكن أن يعمل في أكثر من عمل خلال سنين حياته حيث أن عملية القرار المهني عملية مستمرة، هذا ولقد أُجريت دراسات على نظرية جينزبيرغ من قبل علماء متخصصين وجدوا من خلالها بأنه كلما زاد عمر الفرد كلما كان لديه نضجاً مهنياً أفضل، وكلما كان قادراً على اتخاذ قرار مهني أفضل وفي دراسات أخرى على تشكُّل القيم عند الفرد أشارت بأن القيم تتشكل عنده بشكل أكبر مما تحدّث عنه جينزبرغ ورفاقه. وأن الإناث أكثر تعبيراً من الذكور نحو عملية الاختيار المهني.

محددات القرار المهني عند جينزبيرغ

إن جينزبيرغ ورفاقه قد رأوا بأن عملية الخيار المهني هي عملية تطوريه ونمائية وأنها تتفق مع العمر الزمني للفرد، وأنها عملية مواءمة بين قدراته وإمكاناته ومتطلبات العمل وحاجاته الشخصية. ووصف جينزبيرغ عملية الخيار المهني

بالواقعية أي أنها متأثرة بضغط البيئة، وبالعوامل التربوية والثقافية، حيث أن نوع الثقافة، ومستواها له دور في هذه العملية ورأى أيضاً بأنها تتأثرة بالعوامل العاطفية وأن لكل بعد عاطفي عند الفرد أنواعاً من الفرص المهنية المتنوعة التي تتناسب معها ورأى أيضاً بأن لقيم الفرد دوراً آخر في عملية الخيار المهني.

نقد النظرية

١- لم يذكر جينزبيرغ هل المراحل التي تحدث عنها هي مراحل محددة تماماً في حدوثها.

٢- إن جميع الأفراد ليسوا سواء في مرورهم في هذه المراحل حيث أن المراهقين في الطبقات الفقيرة لا يمرون بمراحل جينزبيرغ التي تحدث عنها.

٣- إن الدراسة التي أجراها جينزبيرغ ورفاقه كانت تشمل عينات متجانسة عمرياً واقتصادياً وثقافياً الأمر الذي حدّد معطيات الدراسة ونتائجها سلفاً.

٤- إن عملية الخيار المهني في أيامنا هذه هي عملية مغلقة مفتوحة Open-ended process بمعنى أن الإنسان يستطيع أن يتخذ قراراً مهنياً في أي وقت يشاء.

٥- إن تفضيلات الفرد وقيود العمل قد تغيرت في هذه الأيام عما كانت عليه سابقاً وهي أكثر تفاؤلاً مما كانت عليه من قبل.

٦- لم يُبيّن جينزبيرغ ورفاقه في هذه النظرية دور العوامل العاطفية والثقافية في عملية الخيار المهني بالرغم من أنهم قد أكدوا بأن لها دوراً في هذه العملية.

٣- مرحلة التخصص: وفي هذه المرحلة يكون الفرد قد اختار تماماً العمل الذي يريد بعد أن كان قد اكتشف قدراته وميوله ومتطلبات العمل، ويلور فكرة عن العمل الذي يتفق مع هذه الميول والقدرات ومرحلة التخصص تمثل مرحلة الانخراط في العمل والبقاء فيه والاستفادة من عوائده وبدء الانتاجية فيه.

يرى جينزبيرغ بأن هناك اختلافات بين الأفراد في مراحل الاختيار المهني التي يمرون فيها، حيث لاحظ بأن ابناء الطبقات الفقيرة اقتصادياً هم أسرع في اتخاذ قرارات مهنية مبكرة وليس من الضروري أن يتنقلوا في مراحل التجريب والواقع لأن ضغط الحاجة أجبرهم على الانخراط في عمل بغض النظر انه يتناسب مع قدراتهم أو ميولهم أو قيمهم.أو أنه يحقق أو لا يحقق الاستمتاع لديهم. وفي آرائه المبكرة حول القرار المهني رأى جينزبرغ بأن الفرد عندما يختار مهنة فإنه لن يتراجع عن هذا القرار أي أن عملية الخيار المهني غير قابلة للرجوع Irreversible إلاّ أنه عاد وتراجع عن هذا الرأي وارتأى بأن الفرد من الممكن أن يعمل في أكثر من عمل خلال سنين حياته حيث أن عملية القرار المهني عملية مستمرة، هذا ولقد أجريت دراسات على نظرية جينزبيرغ من قبل علماء متخصصين وجدوا من خلالها بأنه كلما زاد عمر الفرد كلما كان لديه نضجاً مهنياً أفضل، وكلما كان قادراً على اتخاذ قرار مهني أفضل وفي دراسات أخرى على تشكُّل القيم عند الفرد أشارت بأن القيم تتشكل عنده بشكل أكبر مما تحدّث عنه جينزبرغ ورفاقه. وأن الإناث أكثر تعبيراً من الذكور نحو عملية الاختيار المهني.

محددات القرار المهني عند جينزبيرغ

إن جينزبرغ ورفاقه قد رأوا بأن عملية الخيار المهني هي عملية تطوريه ونمائية وأنها تتفق مع العمر الزمني للفرد، وأنها عملية مواءمة بين قدراته وإمكاناته ومتطلبات العمل وحاجاته الشخصية. ووصف جينزبيرغ عملية الخيار المهني

بالواقعية أي أنها متأثرة بضغط البيئة، وبالعوامل التربوية والثقافية، حيث أن نوع الثقافة، ومستواها له دور في هذه العملية ورأى أيضاً بأنها تتأثرة بالعوامل العاطفية وأن لكل بعد عاطفي عند الفرد أنواعاً من الفرص المهنية المتنوعة التي تتناسب معها ورأى أيضاً بأن لقيم الفرد دوراً آخر في عملية الخيار المهني.

نقد النظرية

١- لم يذكر جينزبيرغ هل المراحل التي تحدث عنها هي مراحل محددة تماماً في حدوثها.

٢- إن جميع الأفراد ليسوا سواء في مرورهم في هذه المراحل حيث أن المراهقين في الطبقات الفقيرة لا يمرون بمراحل جينزبيرغ التي تحدث عنها.

٣- إن الدراسة التي أجراها جينزبيرغ ورفاقه كانت تشمل عينات متجانسة عمرياً واقتصادياً وثقافياً الأمر الذي حدّد معطيات الدراسة ونتائجها سلفاً.

٤- إن عملية الخيار المهني في أيامنا هذه هي عملية مغلقة مفتوحة Open-ended process بمعنى أن الإنسان يستطيع أن يتخذ قراراً مهنياً في أي وقت يشاء.

٥- إن تفضيلات الفرد وقيود العمل قد تغيرت في هذه الأيام عما كانت عليه سابقاً وهي أكثر تفاؤلاً مما كانت عليه من قبل.

٦- لم يُبيِّن جينزبيرغ ورفاقه في هذه النظرية دور العوامل العاطفية والثقافية في عملية الخيار المهني بالرغم من أنهم قد أكدوا بأن لها دوراً في هذه العملية.

نظرية آن رو Ann Roe

لقد تأثرت آن رو في نظريتها في الخيار المهني بجاردنر ميرفي Gardner Murphy في استخدامها لتقنية الطاقة النفسية التي يقوم بها الأهل كطريق تسير وتتدفق من خلاله طاقة الأطفال نحو العمل، كما تأثرت بنظرية ماسلو في الحاجات والعوامل الوراثية التي تحدث عنها فرويد Fruid والكبت واللاشعور في نظريته التحليلية ورأت بأن للتنشئة الأسرية للطفل دوراً آخر في عملية اختياره لمهنته.

الافتراضات الأساسية للنظرية

رأت آن رو بأن كل فرد لديه نزعة فطرية موروثة لاستهلاك الطاقة وتصريفها بطريقته الخاصة، وأن ذلك التصريف للنشاط لديه يتعلق بخبرات الطفولة المختلفة والمبكرة، وأن حاجات الفرد ودرجة اشباعها أو عدمه وطرق تنشئة الطفل هي عوامل أخرى لها دور في عملية القرار المهني. وترى (رو) بأن حاجات الفرد التي تلاقي الاشباع المناسب لها لا تصبح دوافع لاشعورية أو مكبوته عنده، وترى من ناحية أخرى بأن حاجات الفرد التي تقع في أعلى هرم الحاجات مثل الحاجة إلى تحقيق الذات إذا لم تُشبع فإنها سوف تختفي. أما الحاجات التي تقع في أسفل الهرم مثل الحاجات الفسيولوجية التي يتم اشباعها فإنها سوف تصبح دوافع مسيطرة وستقف عائقاً أمام ظهور الحاجات التي تليها في الهرم أما الحاجات التي تأخر اشباعها ثم أشبعت أخيراً فإنها تصبح دوافع لاشعورية ويعتمد ذلك على درجة اشباعها وعلى شدة هذه الحاجة وتعتبر (رو) بأن شدة الحاجات اللاشعورية وتنظيمها هي الموجه الرئيس لدافعية الفرد نحو الانجاز.

أثر التنشئة الأسرية على القرار المهني من وجه نظر (رو)

ترى آن رو بأن الجينات الموروثة تحدد إمكانية نمو جميع خصائص الفرد وأن مظاهر هذا التحكم الجيني ومدى طبيعته تختلف باختلاف خصائص الفرد المختلفة وترى (رو) أيضاً بأن الخصائص الوراثية عند الفرد لا تتأثر فقط بالخبرات التي مرّ بها في سن الطفولة، بل تتأثر بالثقافة والوضع الاجتماعي

والاقتصادي في الأسرة وبالدرجة التي يسمح بها الوالدان للطفل باشباع حاجاته أو عدم اشباعها، وترى (رو) بأن حاجات الطفل تتطور حسب اتجاهات الوالدين نحوه وأكدت على أن هناك علاقة بين الجو الأسري في مرحلة الطفولة المبكرة والنمو المهني عنده مستقبلاً.

اشكال التنشئة الأسرية التي يتعرض لها الطفل وعلاقتها باختياره المهني

ترى رو بأن اختلاف الآباء واختلاف اساليبهم التربوية لها أثر في عملية الاختيار المهني لدى الفرد ولقد رأت (رو) بأن هناك ثلاث أساليب من التنشئة الاجتماعية ينتج عنها توجهات مهنية مختلفة عند الأفراد. وهذه الأساليب هي:

الأسلوب الأول:

وهو أسلوب التنشئة البارد (Cold) والأب في هذا الأسلوب يكون إما رافضاً للطفل، وإما مهملاً له فأما الأب الرافض فيمتاز بالعدوانية والفتور، ويهمل اهتمامات ابنه المهنية، ويهمل آراءه في ذلك . وأما الأب المهمل فلا يقدم لابنه الحب والحنان ويهتم به جسمياً الأمر الذي لا يساعد الطفل على التوجه نحو المهن وفي حالة توجهه، يتوجه إلى مهن لا يحتاج فيها للتفاعل مع الأفراد بل مع الآلات.

الاسلوب الثاني:

وهو الدافئ والبارد (Warm and cold) إن اسلوب التنشئة الدافئ يقدم الحماية الزائدة للأطفال وينتج اطفالاً مدللين، أما النمط البارد فيتمثل في الطلب الزائد من الطفل القيام بمهمات عالية، كالتوجه إلى الأداء الأكاديمي العالي.

الأسلوب الثالث:

الأسلوب الدافئ. ويمتاز هذا الأسلوب بقبول الطفل عرضياً أو بتقديم الحب له فأما الأب الذي يقبل الطفل عرضياً فيكون حنوناً بدرجة متوسطة ويلبي حاجات الطفل إذا لم يكن مشغولاً عنه وأما الأب المحب لابنه فيهتم به ويساعده في

التخطيط لعمله ويشجع الاستقلالية لديه ولا يميل إلى العقاب. إن الأطفال اللذين ينشأون في جو دافئ سوف يميلون إلى مهن يتعامل أصاحبها مع الناس مثل المهن الإنسانية والاجتماعية خاصة الأطفال المرفوضين من أجل أن يحصلوا على الإشباع. أما الأطفال المدللين والذين يقدم لهم الآباء الحماية الزائدة فهم لا يميلون إلى التوجه إلى مثل هذه المهن خوفاً من الرفض وعدم حصولهم على الدلال الذي اعتادوا عليه، فالأب الذي يقدم لابنائه الحماية الزائدة يقوم باشباع حاجات طفله الفسيولوجية، ولا يشبع حاجات الطفل للحب والتقدير والانتماء لأن هذا الاشباع الفسيولوجي سيكون مسيطراً وسيحول دون اشباع الحاجات الأعلى منه وترى (رو) بأن الجو الأسري يؤثر على نوع النشاطات المهنية بينما يؤثر البناء الوراثي وطرق استهلاك الطاقة اللاإرادي في المستوى المهني للانجاز عند الأفراد إن (رو) تصنف الأفراد إلى صنفين، صنف يميل للعمل مع الآخرين والصنف الآخر لا يميل للعمل مع الآخرين ولقد حددت (رو) مجالات عمل معينة لكل صنف حسب ما يلي:

الافراد الذين يتوجهون نحو العمل مع الآخرين يفضلون العمل في المجالات الخدماتية ورجال المبيعات والأعمال الإدارية الحكومية والخاصة، والأعمال الثقافية مثل التعليم والعمل في الوزارات والصحافة والفنون والترويح عن النفس.

أما الأفراد اللذين لا يتوجهون نحو العمل مع الآخرين فيعملون في الأعمال التكنولوجية وفي الهواء الطلق مثل الزراعة والحراج واستخراج المعادن والعمل في المناجم وفي العلوم التطبيقية.

ولقد صنفت (رو) مستويات العاملين في المهن إلى ما يلي:

١ - المهني والإداري العالي مثل العمل كباحث اجتماعي، ومدير مبيعات، ورئيس وزارة، ومخترع، ومهندس بحث، وطبيب اسنان، ودكتور، وقاضي، وبرفسور، ومخرج تليفزيوني.

٢- المهني والإداري التنظيمي: ويعمل الشخص في هذا المجال كمدير مساعد ومدير موظفين ومدير فندق وطيار عسكري ومهندس بترول وصيدلاني وفيزياني وكيميائي وكاهن ومعلم ومعماري.

٣- شبه المهني والإداري: ويعمل الشخص في هذا المجال كممرض ورجل مبيعات ومحاسب وطيار مدني ونحّال ومعالج طبيعي وكاتب قانوني ومصور.

٤- مهن ذات مهارة عالية: ويعمل أصحابها في سلك الشرطة وباعة في المزاد العلني وكتاب واحصائيون ونجارون وتقنيون ورجال زخارف.

٥- مهن ذات مهارة متوسطة: ويعمل اصحابها كطباخين وباعة متجولين وعمال مقسم وسائقي شاحنات وصيادي اسماك وامناء مكتبات وعارضي أزياء.

٦- مهن بدون مهارة: ويعمل اصحابها في مجال التنظيفات وباعة صحف وموزعي بريد ومساعدي نجارة وعمال في مزرعة وخدم.

وترى (رو) بأن الفرد يستطيع أن يعمل في أكثر من مجال مهني وأن المجالات المهنية مفتوحة وليست مغلقة.

دور المرشد في عملية التوجيه المهني عند (رو)

١- أن يعرف المرشد توجه الطفل الرئيس في نمط حياته العام.

٢- أن يعرف أنماط علاقات الطفل التفاعلية والاجتماعية في الأسرة.

٣- أن يعرف الخلفية الاجتماعية والاقتصادية لأسرة الطفل.

٤- أن يعرف النظام القيمي للأسرة وطموحاته.

تقييم النظرية

١- لم تحدد (رو) بدقة دور الوراثة ودور الجينات في عملية الاختيار المهني.

٢- اعتبرت (رو) أن عدم اشباع الفرد لحاجاته العليا في هرم الحاجات سيؤدي إلى اختفاء هذه الحاجات وسيكون عنده تثبيت للحاجات المشبعة والتي ستصبح مسيطرة، والحقيقة أن هذه الحاجات تبقى مكبوتة في اللاشعور حتى يتم اشباعها.

٣- إن الدراسات التي أجرتها (رو) شملت علماء بيولوجيا وفيزياء وعلماء اجتماع وهم ليسوا أناساً عاديين ولذلك جاءت نتائجها تنطبق على هذا المجتمع، الأمر الذي لا يمكن تعميمه على بقية أفراد المجتمع.

نظرية الأنماط المهنية لجون هولاند

إن نظرية هولاند تفترض أن اختيار الإنسان لمهنة يكون نتاج الوراثة وعدد غير قليل من عوامل البيئة والثقافة والقوى الشخصية بما في ذلك الزملاء والوالدين والطبقة الاجتماعية والثقافية والبيئة الطبيعية.

ويفترض هولاند انه يمكن تصنيف الأشخاص على أساس مقدار تشابه سماتهم الشخصية إلى عدّة أنماط كما أنه يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها إلى عدة أصناف على أساس تشابه هذه البيئات بعضها مع بعض، وأن المزاوجة بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة التي تشبهها يؤدي إلى الاستقرار المهني، والتحصيل والإنجاز والإبداع. فالشخص يختار عادة المهنة التي تتفق مع سماته الشخصية وميوله وقدراته مما يؤدي إلى شعوره بالسعادة ويحقق له الرضا النفسي.

هذا وقد اقترح هولاند ست بيئات مهنية تقابلها ستة أنماط للشخصية، سمّى الأولى البيئات المهنية والثانية التطور الهرمي للسمات الشخصية، ويمثل هذا

التطور الهرمي تكيف الفرد مع البيئات المهنية الست. هذا وقد أُعطيت البيئات المهنية الست نفس اسماء الأنماط الشخصية وهذه الأنماط والبيئات هي:

١- البيئة الواقعية Realistic, motoric:

ويقابلها البيئة المهنية الميكانيكية أو الآلية ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة في:

- العدوانية والميل نحو النشاطات التي تتطلب تناسقاً حركياً وقوة ومهارة جسمية ورجولة.
- يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات لفظية وذات العلاقة مع الآخرين.
- يفضلون التصرف والفعل أكثر من التفكير.
- يتميزون بأنهم عمليون في تعاملهم مع مشاكل الحياة.
- يفضلون الأعمال اليدوية البارعة والأدوات والأجهزة والحيوانات ويكرهون المساعدة والفعاليات التعليمية.
- قيمهم أشياء ملموسة مثل المال والقوة.

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: العمّال، الفلاحين، سائقي الشاحنات، النجارين.

٢- البيئة العقلية Intellectual

ويقابلها أصحاب التوجه العقلي ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بأنهم:

- يفضلون التفكير في حلول المشاكل أكثر من التصرف بها، ويميلون إلى التنظيم والفهم أكثر من السلطة.
- يستمتعون بمطالب ونشاطات العمل الغامض، ويهتمون بالبحث عن علل الأشياء وعلاقاتها.

- يمتلكون قيماً واتجاهات غير تقليدية.

- يتجنبون التفاعل الاجتماعي وتكوين العلاقات مع الآخرين.

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: الأطباء، الباحثين، الفيزيائيين، الكيميائيين، البيولوجيين، علماء الإنسان.

٣- البيئة الاجتماعية Social:

ويمثلها أصحاب التوجه الاجتماعي ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة بما يلي:

- يمتلكون مهارات لفظية ومهارات تتعلق بالعلاقات الاجتماعية لتحقيق أهدافهم المهنية.

- قيمهم الأساسية إنسانية ودينية.

- يفضلون التعليم والخدمات الاجتماعية والإرشادات والمعالجة النفسية.

- يتجنبون المواقف التي تتطلب حل مشاكل بطريقة عقلية أو تتطلب مهارات جديدة.

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: الاخصائيين الاجتماعيين، المرشدين، المعلمين... الخ.

٤- البيئة التقليدية Conventional:

ويقابلها البيئة الملتزمة. ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة في:

- الالتزام والتقيد بالقوانين والقواعد والأنظمة والرغبة في العمل مع أصحاب السلطة والنفوذ.

- يتجنبون المواقف التي تحتاج إلى علاقات شخصية ومهارات جسمية.

- القدرة على ضبط النفس.

- يفضلون النشاطات التي تتضمن تنظيم لفظي وعددي.

- ينجزون أعمالهم من خلال الامتثال بالطاعة.

- يحصلون على الرضا ويتجنبون الصراع والقلق.

- يميلون إلى الروتين في حياتهم.

- يميلون إلى الأعمال التي تتعلق بتنظيم الاشياء وترتيبها.

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: أمناء الصناديق في البنوك، أعمال السكرتاريه، المحاسبون، المكتبيون.

٥- البيئة المغامرة Enterprising:

ويقابلها البيئة الاقتصادية ويتصف الأشخاص ضمن هذه البيئة في:

- إتقان المهارات اللفظية التي تحتاج إلى جهود عقلية.

- يدركون أنفسهم كأفراد أقوياء لديهم سلطة وسيادة وقدرة على التأثير على الآخرين.

- يتجنبون اللغة المحددة بشكل جيد.

- اجتماعيون، يهتمون بالقوة والمركز الاجتماعي.

- يميلون إلى الأعمال الخطرة وغير العادية.

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: رجال السياسة والمحاماة والصحافة ورجال الأعمال ومندوبي المبيعات.

٦- البيئة الفنية Artistic:

ويقابلها اصحاب التوجه الفني ويتصف هؤلاء بأنهم:

- يفضلون العلاقات غير المباشرة مع الآخرين.

- يفضلون التعامل مع مشكلات البيئة من خلال التعبير الذاتي.

- يتجنبون المشاكل التي تتطلب التفاعل مع الآخرين.

- يتجنبون المواقف التي تتطلب مهارات جسمية.
- درجاتهم على مقياس الأنوثة عالية.
- يُظهرون قليلاً من ضبط النفس.
- أكثر قدرة من الآخرين على التعبير العاطفي.
- قيمهم تعبر عن شعور عظيم بالنفس.

ومن الأمثلة على المهن التي تمثلها هذه البيئة: الموسيقيون، الشعراء، الأدباء، الرسامون.

ومن الأفكار الرئيسية في نظرية هولاند الفكرة التي تؤكد بأن الأفراد ينجذبون للمهن التي تُلبّي حاجاتهم الشخصية وتزودهم بالشعور بالرضا وتسمح لهم بممارسة مهاراتهم وقدراتهم والتعبير عن اتجاهاتهم وقيمهم، فعلى سبيل المثال يُفضل الشخص ذو التوجه الاجتماعي العمل في بيئة توفر له فرص التفاعل مع الآخرين مثل التدريس، على عكس الشخص ذو التوجه الواقعي الذي لا يميل إلى التفاعل مع غيره ويمتاز بالرجولة والمواظبة وسيختار أن يصبح مهندساً، والشخص العدواني سيقرر أن دراسة القانون هي الحياة المفضلة بالنسبة له وإذا كان هناك اتجاهان أو ثلاثة شبيهان ببعضهما البعض أو قريبا الشبه على الأقل في قوتهما فإن الفرد سيتردد في اختياره البيئة المهنية المناسبة، كما أن الفتاة التي تتميز باختلاط في افكارها عن المشكلات، تتجنب إقامة علاقات إنسانية حميمة ويمكن أن تختار لأن تصبح بيولوجية ويمكن أن تقرر أن الرسم هو الأنسب لها، وعندها فإن الفرد سيبحث عن بيئة مهنية مناسبة لاتجاهه الأقوى. وتمثل الصعوبة التي يواجهها الفرد في اختياره لمهنته هي عدم معرفته لنفسه ولعالم العمل ويقرر هولاند على أن الدقة في اختيار الوظيفة هي إلى حد بعيد دقة في معرفة الذات وفي معرفة الوظيفة إن مفهوماً كهذا يذكرنا بالمقولة بأن الأوتاد الدائرية تناسب الثقوب الدائرية. وهذا يشير إلى ضرورة وجود انسجام أو تطابق

القدرات الشخصية للفرد مع متطلبات البيئة المهنية عند الاختيار المهني. لذلك من السهل نسبياً تقييم الدرجة التي يتوافق أو ينطابق فيها الفرد مع المتطلبات المهنية بمقارنة علاماته على قائمة التفضيلات المهنية مع علاماته على مقياس السمات الشخصية المطلوبة لكل مجال مهني رئيسي.

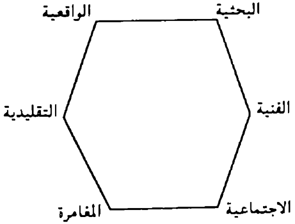
إن بحث الفرد عن البيئات المهنية يمكن أن يتم بعدة طرق وبمستويات مختلفة من الوعي. فمن خلال نمو الطفل نراه يتعلم من والديه ومن المدرسة والمجتمع الذي يعيش فيه، ما يفعله بشكل جيد وما يفعله بشكل سيء، وماذا يجب أن يعمل، كما أنه يكتسب بعض التصورات المهنية، وعندما يتخرج من المدرسة فإن خياره المهني يكون نتيجة مجموعة معقدة من القوى والتي تتضمن هرم خياراته، والمهن المناسبة المتاحة وتأثير الآباء، والأصدقاء، والعديد من عوامل الحظ.

هذا ويشير هولاند إلى ما سماه بمستوى الهرم والذي يقصد به المستوى أو المدى الذي يسعى الفرد للوصول إليه ضمن بيئة مهنية معينة. وهذا المستوى هو محصلة تقدير الفرد لذاته ومعرفة الذات والذكاء. أما معرفة الذات فتشير إلى القيمة التي يُعطيها الفرد لنفسه.. هذا ولا ينكر هولاند أثر الوالدين والأسرة على النمط الشخصي للفرد الذي يؤثر بالتالي على اختيار البيئة المهنية التي تتناسب مع هذا النمط.

أما الاختيار المهني فهو نتيجة للترتيب الهرمي لأنماط الشخصية الستة عند الفرد، بالإضافة إلى الضغوط الاجتماعية والاقتصادية الأخرى. وتعتمد سهولة أو صعوبة اتخاذ القرار فيما يتعلق باختيار الفرد لمهنة أو لأخرى على درجة وضوح الترتيب أو التركيب الهرمي لأنماط الشخصية عنده. أما إذا لم يكن التركيب الهرمي منسجماً فإنه قد يصل إلى ما أسماه هولاند بالحيرة أو عدم القدرة على اتخاذ اتجاه معين في هذا المجال.

العلاقات بين الأنماط الشخصية

أصبح من الواضح أن الأنماط الشخصية مرتبطة مع بعضها بطرق مختلفة. وقد بدأ هولاند يكتشف أن بعض البيئات المهنية متشابهة سيكولوجياً أكثر من الأخرى. ويمكن أن تقدم الأنماط على شكل سداسي بحيث يبين الإطار الخارجي للشكل السداسي العلاقات السيكولوجية بين البيئات بحيث ترتب الأنماط، المرتبطة ببعضها بشكل مرتفع قريبة من بعضها أكثر من تلك الأقل ارتباطاً، فالواقعية قريبة من البحثية في جانب واحد، والتقليدية في الجانب الآخر ولكن بعيدة بوضوح عن الاجتماعية وبعيدة جداً عن المغامرة ويمثل، الشكل السداسي التالي التشابهات السيكولوجية بين البيئات المهنية والأنماط الشخصية والتفاعلات فيما بينهم:



تطبيقات نظرية هولاند في الإرشاد

لقد توسعت بحوث وتطبيقات نظرية هولاند لتشمل مستويات مختلفة من الأعمال ومستويات مختلفة من الموهبة، وبدأت تشمل العينات المختلفة من الأشخاص بعد أن كانت تقتصر على مجتمع الطلبة. ويمكن الاستفادة من نظرية هولاند في عملية الإرشاد لأنه يقدم تصنيفاً للمهن يستطيع المرشدون استخدامه لمساعدة المسترشدين في توجهاتهم نحو عالم العمل، كما يستطيع المرشد التعرف على البيئة المهنية المعينة، حتى يتمكن من مساعدة المسترشد في تحديد المهنة التي تناسبه.

من ناحية أخرى، فلهذه النظرية ميزة تدعو للتعرف على الخصائص المتمثلة في المؤسسة التعليمية ضمن نطاق البيئات المهنية الست. حيث تشير الأدلة العلمية بأن الطلبة الذين يدرسون في مدارس توجهها الرئيسي يتناسق مع توجه الطلبة، فإنهم نادراً ما يقومون بتغيير مجال تخصصهم بالمقارنة مع الطلبة الذين يدرسون في مدارس ذات توجه يخالف توجه الطلبة أنفسهم وعلى المرشد أن يساعد الطالب في التعرف على البيئة التعليمية المثالية وخصائصها النفسية، وأن يأخذ ذلك بعين الاعتبار عند اختيار المدرسة التي سيلتحق بها.

ويمكن الاستفادة من المعومات التي تضمنتها نظرية هولاند في معرفة خلفية المسترشد وسلوك والديه نحوه وأهدافه وطموحاته وقيمه وعلاقاته الاجتماعية ودوافعه.

تقييم النظرية

يستطيع الباحث عن طريق هذه النظرية التنبؤ باختيار الطالب المهني، وبعض صفاته الشخصية، حيث يوجد أدلة من بحوث هولاند تشير إلى أن التوجهات الشخصية موجودة بنفس القدر الذي وصفها به، وأن البيئات المهنية موجودة أيضاً كما افترضها، كما أن الكثير من الصفات التي توقع وجودها في الأنماط

ثبت وجودها. وتشير المعلومات المتوفرة إلى أن التوجهات الشخصية مرتبطة بأنماط عائلية خاصة وسلوك الآباء والمعتقدات والطموحات التي يحدّدونها لأبنائهم، وبشكل عام يمكن القول بأن هذه النظرية تغطي مفهوم الاختيار المهني بأوسع أشكاله إلاّ أنها ما زالت تعاني من أوجه النقص التالية:

١- أن الخواص البيئية والفردية ليست متنوعة فقط ولكنها عُرضة للتغير ويعتقد هولاند أن التغير من نقاط الضعف الكبرى في نظريته فهو يرى بأن هناك من الناس من يتغير بسرعة والبعض الآخر لا يتغير كثيراً، كما يرى هولاند بأنه لا توجد معادلات واضحة لمقدار التغير ويؤكد أن قدرة النظرية على التنبؤ بالاختيار المهني يعتمد على درجة الثبات والتغير لهذه الخواص.

٢- يركز هولاند على الذكاء والتقييم الذاتي في نظريته ولم يوضح عوامل أخرى لها أهميتها في الاختيار المهني مثل: الوضع الاجتماعي، الوضع الاقتصادي والتنشئة الاجتماعية.

٣- لم تهتم هذه النظرية بعملية تطور الشخصية ونموها ودور ذلك في الاختيار المهني وهذا مأخذ خطير لأن فهم نمو الشخصية مهم لفهم تطور المهنة.

٤- لم تقدم هذه النظرية الكثير من الاقتراحات العملية لمعالجة مشكلات الاختيار المهني أو تعريف أهداف إرشادية مهنية مرتبطة بهذه المشكلات.

النظرية الاجتماعية للإختيار المهني

تم وضع هذه النظرية من قبل كورمبولتز وميشيل وجيلات Kurmbotz, Mitchell and Gellat سنة ١٩٧٥م. وتعتمد هذه النظرية على أساس أن هناك العديد من العناصر خارج قدرة الفرد تلعب دوراً هاماً في مجرى حياته كلها بما في ذلك قراراته واختياراته التربوية والمهنية. ويعتقد أصحاب هذا الاتجاه أن

درجة حرية الفرد في اختياره المهني هي أقل بكثير مما يعتقد الفرد وأن توقعات الفرد الذاتية ليست مستقلة عن توقعات المجتمع منه. والمجتمع بدوره يفترض أن يقدم فرصاً مهنية معينة ترتبط بالطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الأفراد. كما أشاروا إلى تأثير الأسرة كعامل مهم يساعد على التنبؤ باختيار المهنة والتكيف معها. وناقش بعضهم الصدفة كعامل رئيس ومهم في اختيارها والتكيف معها. حيث أشار باندورا إلى أن الأحداث الواقعة بالصدفة تلعب دوراً مهماً في تشكيل حياة الإنسان. فهناك الكثير من اللقاءات أو المقابلات غير المقصودة التي تتم بين أفراد لا توجد بينهم معرفة من قبل تتم بواسطة طرف ثالث تؤثر على حياة الفرد المهنية بشكل كبير. ويُشير أيضاً إلى أن الظروف الاجتماعية والصدف لا تعمل في معزل عن الخصائص الفردية بل أن تفاعل العوامل الاجتماعية والفردية معاً هو الذي يمكن أن يقرر أثر الصدفة على حياة الإنسان.

وخلاصة القول أن الاتجاه الاجتماعي هو المسؤول عن اختيار الفرد لمهنة ما والاستمرار بها وليس خبرات الطفولة وعلاقة الطفل مع والديه كما ترى آن رو مثلاً، ولا مفهوم الذات وسعي الفرد وراء تحقيق صورته عن نفسه في عالم العمل كما يرى سوبر، ولا طبيعة نمط الشخصية كما يرى هولاند أو غير ذلك من العوامل التي تناولتها نظريات علم النفس في هذا المجال وإنما تلعب العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية الدور الاهم والأكبر ومن هذه العوامل:

١- الطبقة الاجتماعية التي ينتمي لها الفرد.

٢- دخل الأسرة وثقافة الوالدين.

٣- الخلفية العرقية والدينية والقومية.

٤- الأسرة وطموحات الوالدين، وأثر الأخوة والأخوات والقيم التي تؤمن بها.

٥- البيئة والمجتمع المحلي.

٦- المدرسة.

٧- الضغوطات الاجتماعية وفرص العمل المُتاحة وتوزيع سوق العمل.

٨- إدراك الفرد لدوره كقائد أو تابع ومدى تطابق هذا الإدراك مع إدراك الآخرين له.

٩- وضع المرأة ومكانتها في المجتمع وما يتاح لها من فرص.

١٠- منطقة السكن.

وعند استعمال هذه النظرية في الإرشاد المهني يجب مراعاة الإفتراضات التالية:

١- اتخاذ القرار مهارة تعليمية يمكن تعلمها.

٢- الأشخاص الذين يقومون باختيار مهني يحتاجون للمساعدة والإرشاد.

٣- النجاح في حملة اتخاذ القرار المهني يقاس على أساس المهارات الموجودة لدى الطالب.

٤- المسترشدون يأتون من مجموعات واسعة ومتباينة.

٥- على المرشدين عدم الشعور بالذنب إذا أساءوا الاختيار.

٦- لا توجد مهنة كأفضل مهنة للفرد.

النظرية التحليلية في الإختيار المهني

يرى (بريل Brill) بأن الفرد يجمع بين مبدأي اللذة والواقع في اختياره المهني حيث أن اللذة تدفعه إلى تحقيقها بشكل آني وسريع وبدون التفكير في المستقبل في حين أن الواقع يركز على اللذة النهائية في اتخاذ القرار ويجب على صاحب القرار المهني أن يوفق بين اللذة والواقع حتى يصل إلى الرضا عن اختياره لمهنته ويستفيد من نجاحه في اختياره لها في مستقبل حياته وعلى سبيل المثال إن الفرد الذي اختار أن يعمل في حقل المحاماة فإن ذلك لأنها تحقق له نوعاً من اللذة

المتمثلة في الهيبة والمكانة المرموقة بالإضافة إلى أنها تحقق له نوعاً من الاستقرار كما يرى (بريل) بأن للإعلاء Sublimation دوراً ارتباطياً وثيقاً باختيار المهنة وأن الاختيار المهني ليس مجرد صدفة بل إن دوافع الشخص هي التي وجهته نحو مهنة ما كما يرى (بريل) بأن الدوافع اللاشعورية تعتبر إحدى الموجهات للفرد في اتخاذ قراره المهني كما أنه يرى بأن المهنة تلعب دوراً في اشباع الدوافع والرغبات النفسية عند الفرد. ويرى (بريل) أن الأمراض النفسية والعصابية تلعب دوراً في عملية الاختيار المهني فالساديون يعملون في مهن مثل اللحامين والجراحين من اطباء بشر وحيوانات. ويرى بأن القدرات الجسمية والعقلية لوحدها لا تلعب إلا دوراً جزئياً في اختيار المهن ونوعها أمّا (فورير Forer) فيرى بأن متغيرات الشخصية لها دورا هاماً في عملية الاختيار المهني ولقد ركزّ آخرون على دور الخبرات السابقة المبكرة لما لها من أثر في عملية الاختيار المهني. ويرى سومرز Summers بأن التقمص لدى الفرد وهو امتصاص صفات جيدة أو سيئة عند الفرد لفرد آخر له دور هام في الاختيار المهني. فقد تختار النساء مهناً مختلفة بسبب رفضهن لدورهن الأنثوي وقد رفض أحد الأشخاص أن يكون مهندساً لأن والده طلب منه ذلك ولقد عمل معلماً للغة الانجليزية لكي لا يكره والده ويحقد عليه ولقد عمل أحد الأفراد كشرطي لأنه كان خجولاً ويريد أن يتخلص من مخاوفه الجنسية المثلية وفتاة أخرى رفضت العمل كخياطة ملابس لأنها كانت وهي صغيرة تمشي عارية الجسم في الهواء الطلق فأصبحت هذه العقدة في سلوكها وكان لديها شعوراً بالذنب لذلك رفضت العمل في هذه المهنة لأنها سوف ترى نساء شبه عاريات لتقيس عليهن الملابس ويرى الاتجاه التحليلي بأن على المرشد التربوي أن يركز على أساليب إشباع الدوافع عند الفرد للقدرات التي تتطلبها المهنة ويرى بوردن بأن الفرد يختار المهنة التي يجد فيها وسائل للتنفيس عن رغباته ودوافعه وتقليل القلق لديه ويرى هذا الاتجاه بأن المهنة يجب أن تتناسب مع النمو النفسي للإنسان ويرى أيضاً بأن قوة الأنا عند الفرد لها دور آخر مهم في النمو النفسي المهني. ويرى التحليليون بأنه النمو النفسي السليم عند الفرد يساعد الفرد على الاختيار المهني السليم وذلك دليل على الصحة النفسية الجيدة

عند الفرد كما أن الرضا عن العمل هو نتاج اشباع الحاجات الملحة عنده الأمر الذي يجعل الفرد متكيفاً معه ويرى (سيجال) بأن أساليب التنشئة لها دور في عملية الاختيار المهني فالحاسب كمهني مثلاً كان قد تأثر بأساليب والديه في تربيته على استعمال التواليت لأنه قد تعلم كيف يضبط نفسه ومثانته وفي دراسة أجراها (كرايتس) على التقمص على عينة من ٣٥٠ ذكراً، أشارت النتائج بأن تقمص الأبناء لوالديهم بدرجة عالية أعطى درجات عالية من الاهتمام بالأعمال الخاصة أما الأبناء اللذين يوجد عندهم تقمص سطحي لآبائهم فقد وجد عندهم درجات عالية من الاهتمام في المجالات الأدبية، أما الأبناء ذوي التقمص المتوسط فلديهم اهتماماً في العلوم الفيزيائية. ولقد وجد بأن الإناث ذوات التقمصات الذكرية لديهن اهتماماً في مجال الأعمال الخاصة بالذكور أما الإناث اللواتي عندهن تقمصات مختلطة فقد وجد بأن لديهن اهتمامات في المجالات اللغوية والتقنية ولقد وجد (كرايتس) بأن أنماط الاهتمام تأتي متفقة مع درجة ونوع التقمص الوالدي وأن الآباء اللذين يتأثرون بآبائهم يختارون مهناً مثل الهندسة والكيمياء والإدارة والانتاج والطيران والتعليم وخدمة الغابات والمحاسبة والرياضيات والعلوم أما اللذين تقمصوا أمهاتهم فكانوا يميلون إلى مهن انثوية أما (سوول Swall) فقد رأى أن النشاطات المهنية تعتمد على نشاط الأنا ego وقال أن الأنا السليمة والتي تكون على اتصال مع الواقع ستكون قادرة على تأخير الاشباع الفوري للحاجات والرغبات إلى مدى أوسع من الأنا الضعيفة التي تبتعد عن الواقع ويرى بأن التكيف دليل على قوتها وأن الاختيار المهني هو أيضاً دليل على قوة الأنا وقد استنتج بأن المراهقين الذكور اللذين على درجة عالية من التكيف ستكون تفضيلاتهم المهنية الأولى أكثر واقعية في حين أن العكس يحدث لمن لا يتمتع منهم بدرجة تكيف مناسبة ولقد استنتج (كرايتس) في دراسة على ١٠٠ طالب جامعي بأن نمط الاهتمام المهني يرتبط بقوة الأنا عند الطلاب الكبار وليس عند الطلاب الصغار. أما (فرويد Fruid) فيرى بأن العُقد والغرائز ومراحل التشبيت عند الفرد وخبرات الطفولة المبكرة لها دوراً هاماً في عملية الاختيار المهني فالأشخاص الذين يعانون من عقدة الخصاء يميلون للعمل

كأطباء جراحين وبيطريين أما الأطفال اللذين لديهم تركيز عل المرحلة الفمية فيميلون للعمل في صناعة الطعام وأعمال الطهي وتجارة الخمور وعلماء في البلاغة وفي مجال الخطابة والوعظ والرهبنة والتعليق والمحاماة والمهن الاجتماعية أما الأطفال اللذين لديهم تركيز على المرحلة الشرجية فيعملون في الأعمال الاحصائية والمحاسبة والأرشيف والموسوعات العملية والكتبة وعُمّال المستشفيات والخزف والدهان وأعمال الصرف الصحي واخصائيين في الجهاز الهضمي. أما الأطفال اللذين لديهم تثبيت على العضو التناسلي الذكري فهم يميلون للعمل كرجال اطفاء يحملون خراطيم المياه التي تشبه الأعضاء الذكرية عندهم أما اللذين لديهم ميولاً عدوانية فيعملون في أعمال خلع الأسنان والصباغة والجزارة والأنقاض وهي أعمال تصرّف لهم ميولهم العدوانية.

نظرية جيلات Gelatt

لقد قدّم جيلات نظرية قدمت تحليلاً مفصلاً يوضح معالم المدخل العام لعالم المهن وتتطرق لعمل المرشد التربوي وأساليبه الإرشادية وتوضح تأثير الخبرات السابقة على عملية اتخاذ القرار المهني. ويرى جيلات بأن عملية اتخاذ القرار المهني هي عملية مستمرة ويرى جيلات بأن هناك مراحل يمر بها صنع القرار وصانع القرار وهي كما يلي:

١- تبدأ عملية اتخاذ القرار عندما يدرك الفرد وجود حاجة لاتخاذ القرار ويحدد الهدف المراد تحقيقه كأن يقرر الطالب في أي كلية سيلتحق بعد تخرجه من المدرسة ويضع أكثر من كلية من الممكن أن يلتحق بها.

٢- يجمع الفرد المعلومات اللازمة عن النشاط الذي يريد أن يلتحق به مثل تكاليف الالتحاق بالكلية وبرامجها وغيرها من أمور كموقعها ومواعيد الامتحانات ونظامها بشكل عام وتعتبر عملية جمع المعلومات من أهم الخطوات لأن معرفة الخيارات مرتبطة بعملية اتخاذ القرار.

٣- يوظف الفرد المعلومات التي كان قد جمعها في تحديد الجوانب المحتملة للنشاط وتحديد النتائج واحتمالية تحقيقها وتحديد قدرات الفرد اتجاهها.

٤- يحاول الفرد تقدير النتائج المرغوبة لديه مُركّزاً اهتمامه على نظامه القيمي.

٥- وأخيراً يقيم الفرد جميع الاحتمالات المتوفرة ويتخذ قراراً قد يكون مؤقتاً تجريبياً و قطعياً.

وتتضمن نظرية جيلات عدداً من الاعتبارات الارشادية الهامة وهي كما يلي:

١- مدى استعداد الفرد لاتخاذ القرار المهني وهل يمتلك متخذ القرار المهارات اللازمة لاستغلال المصادر المتاحة لعملية اتخاذ القرار.

٢- تحديد صاحب القرار أو متخذه وهل يعرف امكاناته واهتماماته وقدراته وتفضيلاته وقيمه لاستخدامها في عملية صنع القرار.

٣- هل يعرف متخذ القرار فرص التدريب والبيئة المهنية المتعلقة بالعمل من حيث متطلباتها واحتياجاتها فإذا كان مزوداً بمعلومات مناسبة سيكون أكثر قدرة على اتخاذ القرار المهني.

٤- ادراك الفرد لعملية اتخاذ القرار والعمليات اللازمة له ومستوى المرونة التي يتحلى بها وقدرته على الموازنة بين الخيارات المختلفة كل هذه الأمور يجب أخذها بعين الاعتبار من قبل المرشد والمسترشد.

نظرية التعلم Learning Theory عند (اوهارا وميللر (O'hara, Millar

اقترض (اوهارا) بأن مهارات النمو المهني هي مهارات تعليمية فالإنسان يربط بين انماط معينة من السلوك والأدوار مع أنواع المهن. وبما أن عملية اتخاذ

القرار تتضمن ما قد تعلمه الفرد من المهنة، فإن درجة التعلم سوف تحدد فعالية اختياره المهني. ويرى (اوهارا) أيضاً بأن الأهداف المهنية تكون جيدة عندما ترتبط متطلبات التدريب الأكاديمي مع المتطلبات المهنية لتساعد على اتخاذ القرار المهني ويجب أن يوائم صاحب القرار المهني بين استعداداته واهتماماته وقيمه الشخصية ومتطلبات المهنة وأن يكتشف عالم العمل أما (ميللر) فقد ركز على السلوكات التي لها تأثير كبير على عملية اتخاذ القرار المهني وقد اقترح أربعة مجموعات سلوكية تؤثر على عملية اتخاذ القرار المهني وهي ما يقوم به الفرد من سلوكات لها علاقة بنشاطاته الجدية الظاهرة وبالتعبيرات اللفظية العلنية أي سلوكه اللفظي وتصريحاته العلنية المتعلقة بتفضيلاته المهنية وبالتغيرات الجسدية والعاطفية غير الظاهرة والاستجابات الفكرية واللفظة غير المعلنة عند الفرد إن هذه السلوكات تؤثر عليه عند الاقدام على اتخاذ قراره المهني.

رأي النموذج المعرفي النمائي في اتخاذ القرار المهني

Cognitive Developmental

يتعامل هذا النموذج مع مراحل النمو المعرفي في الاختيار المهني ويأخذ هذا النموذج بعين الاعتبار الخصائص الشخصية والعوامل الاجتماعية التي تتداخل مع النمو المعرفي عند الفرد. ولقد صنف النموذج التغير النوعي في النمو المهني إلى أربعة تصنيفات رئيسية تتفرغ عنها تسعة متغيرات وهي كما يلي:

١- الثنائية وتعني هذه الكلمة بأنه لا توجد مهنة واحدة فقط تناسب الفرد بل أن هناك أكثر من مهنة قد تكون مناسبة له ويعتمد الفرد على من هم أكبر منه في عملية اتخاذ القرار المهني.

٢- التعددية وتعني بأن هناك أكثر من عامل يؤثر في عملية اتخاذ القرار المهني.

٣- النسبية وتعني بأن عمليات اتخاذ القرار قد نمت عند الفرد نسبياً حيث كان في السابق يعتمد على الآخرين أما هنا فإن الفرد يعتمد على نفسه.

٤- الالتزام وهنا تزداد مسؤولة الفرد تجاه اختياره المهني.

ويمكن شرح هذه التصنيفات الأربعة فيما يلي لتمثل تصورات نظرية اتخاذ القرار المهني المعرفية وهي كما يلي:

١- أن الفرد في البداية يعتمد على الأفراد الأكبر سناً في اتخاذ قراره المهني.

٢- يحاول الفرد التعرف على احتمالية خطأ أو صحة القرار المهني.

٣- يدرك الفرد بأن عملية اتخاذ القرار المهني هي عملية مستمرة وعليه أن يأخذ بعين الاعتبار عوامل عديدة لذلك الغرض.

٤- إن الفرد حتى الآن لم يتحمل المسؤولية لمباشرة في اتخاذ القرار.

٥- يتأثر متخذ القرار المهني بشخصيته وسماتها حيث أنها تكون هي المحرك الرئيس في عملية اتخاذ القرار.

٦- عدم التزام الفرد بما اختاره من قرارات.

٧- يندمج الفرد ويتوحد مع الدور المهني الذي ارتضاه ويعرف الفرد دوره في العمل.

٨- يلتزم الفرد بقراره المهني الذي اتخذه والذي يعمل على تكامل الفرد من جميع جوانب حياته النفسية والمهنية.

٩- يدرك الفرد تماماً من هو وسماته وماذا يريد أي يستطيع تحديد المهنة التي يفضل الالتحاق بها.

نظرية هيرشسون وروث في الاختيار المهني

Hershenson & Roth theory

يرى هيرشنسون أن النمو المهني سلسلة من خمسة مراحل متسلسلة، ولا

يهتم بالعمر الزمني للفرد ويركز على المرحلة العمرية التي يكون فيها الفرد أكثر فاعلية وأن التطور في كل مرحلة يصنع حدوداً للانجاز وهذه المراحل كما يلي:

١- تأثير العائلة والبيئة التي يتصل بها الفرد اتصالاً مباشراً تؤثر على الفرد وعلى اتخاذ قراره المهني.

٢- تحديد شخصية الفرد والسيطرة عليها ويتأثر ذلك من خلال خبرته مع الأفراد والمجتمع والمواقف المختلفة التي يتعرض لها ومن خلال أدواره في الحياة.

٣- يتعرف الفرد على ما يستطيع وما لا يستطيع عمله من خلال المدرسة.

٤- يقرر الفرد النشاط أو المهنة التي سيختارها بشكل واقعي وحقيقي.

٥- يلتزم الفرد بالمهنة.

ويرى هيرشنسون بأن الفرد لا يستطيع أن يمر في مرحلة قبل أن يكون قد مرَّ في سابقتها.

نموذج التربية المهنية في اتخاذ القرار Vernon

يحدد هذا النموذج المراحل المهنية والمستوى العمري لدى الفرد والمهارات اللازمة لكل مرحلة وهي كما يلي:

١- الوعي Career awareness وفي هذه المرحلة يجب توعية الطلبة في مرحلة الروضة وحتى الصف السادس الأساسي بإدراك ذواتهم ومساعدتهم على توسيع آفاقهم المهنية وإدراك قيمة العمل والسلوك الاجتماعي.

٢- الاكتشاف المهني Career exploration ويقدم للطلبة في الصف السادس وحتى السابع ويتدرب الطلبة في هذه المرحلة على تطوير مفاهيمهم عن ذواتهم وتقدم لهم معلومات أوسع في مجال المهن وعالم العمل.

٣- التوجيه المهني Career orientation: وتقدم للطلبة في الصف التاسع والعاشر ويقدم للطلبة معارف عن الجوانب النفسية والاجتماعية المتعلقة بالعمل ويساعدون على بناء ذواتهم وتوضيح مفاهيمهم عن ذواتهم ويتدربون على القيام بسلوكات اجتماعية مقبولة وتقدم لهم مفاهيم عن متطلبات وحاجات المهن اللازمة.

٤- الإعداد المهني ويقدم لطلبة الصف العاشر والثاني عشر وتقدم لهم معارف لازمة من أجل الدخول في المهنة وتوضح لهمعادات العمل وأخلاقياته والعوامل النفسية والاجتماعية المتعلقة به والتدريب اللازم للدخول فيه كماتوضح لهم ميولهم وتفضيلاتهم المهنية.

٥- ما بعد المدرسة الثانوية، يتعرف الخريجون على الاختيار المهني وعلاقته بالميول والقدرات ويساعدون على تطوير مهارات مهنية وشخصية للدخول في المهنة.

رأي تولبرت في عملية اتخاذ القرار المهني Tolbert

يرى تولبرت بأن عملية اتخاذ القرار المهني تتأثر بما يلي:

١- العوامل الثقافية والقيم الشخصية.

٢- الأسرة والمدرسة.

٣- وفرة المعلومات المختلفة عن الفرد وعن المهنة المراد الالتحاق بها.

٤- المهارات الشخصية.

٥- قدرات الفرد المختلفة.

٦- مفهوم الذات.

٧- عمر الفرد عند اتخاذ عملية القرار المهني.

عوامل مشتركة بين الأفراد لها دور في عملية اتخاذ القرار المهني.

١- صاحب القرار وقدراته وميوله وسماته الشخصية واستعداداته وقيمه وتفضيلاته المهنية.

٢- الخيارات والبدائل: توفر عدد من الخيارات والبدائل لدى الفرد.

٣- تقدير احتمالات النجاح والفشل في المهنة.

٤- أهمية النجاح لدى الفرد.

٥- المواثمة أي ماهية الأشياء التي على الفرد أن يتخلى عنها ليستطيع الالتحاق بالمهنة.

٦- عنصر المخاطرة أي بماذا يخاطر الفرد من أجل الالتحاق بالمهنة.

٧- التجربة بمعنى قيام الفرد في فحص وتقييم مدى ملائمة الاختيار المهني له.

والشكل التالي يوضح المراحل التي يجب أن يمر بها متخذ القرار المهني.

الوحدة الثالثة

التصنيف والتوصيف المهني

- أهمية التصنيف والتوصيف المهني
- أسس التصنيف والتوصيف المهني.
- العوامل التي تؤثر على الصورة الوظيفية
- تصنيف عالم العمل
- تصنيف هولاند
- تصنيف العمل على أساس الميول (كودر، سوبر، سترونغ)
- تصنيف المهن على أساس القدرات (وليامسون، باترسون)
- تصنيف منظمة العمل العربية
- تصنيف مؤسسة التدريب المهني في الأردن

التصنيف والتوصيف المهني

يعرف التصنيف والتوصيف المهني بأنه نظام لحصر الأعمال (الوظائف) وتحديد مسمياتها وتوحيدها وترتيبها في عائلات مهنية اعتماداً على خاصية التشابه في طبيعة العمل في القدرات والمهارات والسمات الشخصية وغيرها من العوامل التي تتطلبها كل عائلة مهنية، بالإضافة إلى توصيف (تعريف) كل عمل بشكل دقيق يبين المهام والواجبات التي يشملها، مع تحديد موقعه في السلم الفنى للمهارات والذي يحدد مستويات العامل الفني.

ويستخدم في التصنيف والتوصيف المهني لعائلة المهنة الواحدة نمط التحليل التالي:

- تحليل العمل إلى عائلات مهنية.
- تحليل العائلة المهنية إلى مجموعات مهنية رئيسية.
- تحليل كل مجموعة مهنية رئيسية إلى وحدات مهنية (مهن)
- تحليل كل مهنة إلى الأعمال ذات الطبيعة المتشابهة (المهنة: مجموعة من الأعمال المترابطة).
- تحديد موقع العمل من السلّم الفني للمهارات.

أهمية التصنيف والتوصيف المهني

تنبع أهمية التصنيف والتوصيف المهني من خلال انعكاساته الايجابية على كل من العامل وصاحب العمل وبالتالي على الاقتصاد الوطني بشكل عام، كما أنه يشكل حجر الزاوية في تنظيم ممارسة العمل المهني والذي سينعكس أيضاً على هذه الشرائح.

فبالنسبة للعامل، يتيح تنظيم العمل المهني للعامل فرصة الحصول على شهادة تصنيف مهني تبين كافة السبل المتاحة للتقدم والتطور في مهنته، ويعتبر وسيلة

للارتقاء إلى فئة مهنية أعلى في السلم الفني للمهارات، نظراً لما يوفره تنظيم العمل المهني من حماية للعمّال الممارسين وتجمعاتهم من منافسة وتطفل العمّال غير المؤهلين مهنياً.

أما بالنسبة لصاحب العمل، فإن تنظيم العمل المهني يُسهِّل اختيار وتعيين العمال المناسبين للأعمال والمهن المختلفة، وكذلك يساعد التصنيف في قياس وتقييم العمل، وإعداد هيكلية الرواتب وتحديد سلم الأجور والحوافز، حيث يبين التوصيف المهني طبيعة العمل من حيث دقة المهارات العملية، وعمق المعلومات النظرية اللازمة لتنفيذ المهام الموكلة للعامل، ودرجة الإشراف والمسؤولية الإدارية، وهذا يساعد المعنيين في تقييم الأعمال المختلفة، وتحديد أجورها المناسبة في حدودها الدنيا، وسهولة تنفيذ العمليات الإدارية في ظل توافر معايير وأسس محدّدة، مما يساعد في خلق جو عمل ورضا وظيفي أفضل بين العمّال، كما ولا يخفى أثر اهتمام العمّال بتطوير قدراتهم ومهاراتهم الفنية للحصول على مستوى مهني أعلى، وانعكاس ذلك على تحسين جودة المنتجات في الورشة أو المنشأة التي يعملون بها.

وبالنسبة للإقتصاد الوطني والمجتمع بشكل عام، فإن تنظيم العمل المهني يرفع جودة ودقة المنتجات والخدمات المقدمة، نظراً لارتفاع سوية أداء العمّال المهنيين، ومن الطبيعي أن ينعكس ذلك على زيادة قدرة المنافسة للمنتجات والخدمات المحلية، وبالتالي تحسين الدخل القومي سواء بسبب زيادة التصدير للمنتجات والخدمات المحلية، أو انخفاض استيراد مثيلاتها من الخارج خاصة في بلد كالأردن يُعاني من شح الموارد ويعتمد بشكل كبير على تفوق وقدرات الأيدي العاملة المؤهلة من أبنائه. ويمكن تنظيم العمل المهني بدقة كافية لحماية المواطنين من التعامل مع غير المؤهلين من العمّال.

كما تنبع أهمية التصنيف والتوصيف المهني من استخداماته في توفير قاعدة معلوماتية عن متطلبات مهنية معينة ويمكن حصر المجالات التي تستخدم هذه المعلومات فيها فيما يلي:

١- جمع ومقارنة إحصاءات عن القوى العاملة: فيساعد التصنيف المهني على تحديد وتوحيد مسميات الأعمال لدى مختلف مواقع العمل مما يسهل جمع وتحليل الإحصاءات الخاصة بها.

٢- تخطيط القوى العاملة: يهدف تخطيط القوى العاملة في ضوء المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية إلى:

- تقديم الاحتياجات الآنية والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة.

- التنبؤ بعرض القوى العاملة من مختلف التخصصات والمستويات المهنية.

- اتخاذ الإجراءات اللازمة لموازنة العرض والطلب بالتنسيق مع الجهات المعنية.

ويعتمد التخطيط السليم للقوى العاملة على توافر بيانات احصائية على درجة عالية من الدقة والمصداقية والاعتمادية، مما يفرض ضرورة وجود تصنيف وتوصيف مهني موحد لتوحيد المسميات المهنية وأوصافها ويحدد مستوياتها لتيسير عملية جمع ومعالجة وتحليل المعطيات الاحصائية التي تخدم عملية التخطيط على مستوى المشروع (المنشأة) أو المنطقة.

٣- إعداد وتطوير البرامج التعليمية والتدريبية ورسم وتطوير سياسات التعليم: يعكس التوصيف المهني للأعمال الواقع الفعلي لمضمون العمل (أي مهام وواجبات العمل). وحرصاً على ربط البرامج التعليمية والتدريبية بواقع سوق العمل الفعلي، مما يمكن الجهات المسؤولة عن التعليم والتدريب الاستفادة من التوصيف المهني في إعداد وتطوير برامجها التعليمية والتدريبية، بهدف تلبية الاحتياجات النوعية لميادين العمل، مع ضرورة مواكبة التعديلات التي تطرأ على التوصيف المهني للأعمال بسبب التطور التقني وتطور طبيعة تلك الأعمال.

٤- إعداد وتطوير برامج التوجيه والإرشاد المهني:

أ- التوجيه المهني: ويهدف إلى مساعدة الأفراد في اختيار مهنة المستقبل في ضوء قدراتهم واستعداداتهم الذهنية والجسمية، فمن خلال التوصيف المهني لكل مهنة يمكن التعرف إلى مهام وواجبات تلك المهن ومن تحليل التوصيف، يمكن تحديد المواصفات الواجب توافرها في شاغل تلك المهنة. ومن خلال تحديد خصائص وقدرات واستعدادات المستهدفين من عملية التوجيه يمكن مساعدة كل منهم بتوجيهه نحو المهنة المناسبة.

ب- الإرشاد المهني: ويهدف من خلال المرشدين إلى مساعدة الفرد في التكيف مع المهنة المختارة. والتعرف إلى طبيعة الأجهزة الرئيسة المستخدمة في الأداء، وحدود مسؤولية العامل استناداً إلى مهامه وواجباته، وكذلك إلى سبل الارتقاء الوظيفي في المستقبل من خلال دراسة العلاقات بين فئات المستويات المهنية، حيث تمثل هذه المعلومات سلاحاً يستثمره القائمون على عملية الإرشاد.

٥- تنظيم عمليات التسجيل والتشغيل في مكاتب العمل: يساعد التصنيف والتوصيف المهني مكاتب العمل على توحيد بياناتها من حيث تحديد المهن ومسمياتها، وإعداد البيانات الإحصائية الدورية عن موقف القوى العاملة طبقاً للمهن التي تزاولها، كما تمكن مكاتب العمل من مقارنة الوظائف الشاغرة في مواقع العمل، وطلبات الاستخدام المقدمة من الباحثين عن العمل.

٦- إعداد اختبارات المستوى الأدائي وإصدار رخص مزاولة العمل: تعتبر الاختبارات المهنية حلقة مهمة في تنظيم العمل المهني، حيث يتم في ضوء نتائجها فرز العمّال المؤهلين عن غير المؤهلين مهنياً أوتصنيفهم حسب مهاراتهم وفقاً للسلم الفني لمهارات وبالتالي منحهم الشهادات التي

تثبت قدراتهم ومستوياتهم الفنية، والتي قد تكون شرطاً أساسياً لمنحهم تراخيص مزاولة المهن في ظل وجود وتطبيق تشريعات خاصة بتنظيم العمل المهني. حيث لم تخل المهن من ممارسات لها بصورة عشوائية خاصة في غياب معيار دقيق لتقييم مهارات العامل، مما حدا بالمتطفلين اقتحام تلك المهن وممارستها، الأمر الذي يعني ضرورة توفير اختبارات مهنية تُتِح لمن يجتازها بنجاح الحصول على رخصة مزاولة المهنة.

أسس التصنيف والتوصيف المهني

كل منا يعمل كعضو في عالم العمل، فهو إما عضو في مؤسسة تربوية أو مهنية أو دينية أو عسكرية أو غيرها، وفي هذا المجال سندرس القوى العاملة من مختلف النواحي، الجغرافية، والجنس، والعرق، والعمر، والتعليم، والدخل. وسنقدم تحليلاً للنموذج الصناعي والتركيب الوظيفي وسنقوم أيضاً بمراجعة التصنيف الحالي وهو «قاموس الوظائف».

إن التوزيع الجغرافي للقوى العاملة يجب أن يؤخذ في الحسبان في أي دراسة لعالم العمل، وخاصة التذبذب في توزيع العمال وفي الولايات المتحدة الأمريكية كانت أكثر المناطق استقطاباً للسكان هي، المنطقة الجنوبية الشرقية وولايات جنوب الأطلسي وأقلها استقطاباً كان في ولاية نيويورك ونيوجرسي ولقد شهدت ولاية الاسكا ونيفادا الأكثر استقطاباً، وأما ولاية مين وكلومبيا فكانت الأقل استقطاباً.

أما بالنسبة لتوزيع الأيدي العاملة حسب الجنس، فقد توزعت الأيدي النسائية العاملة في العمل في الأعمال الكتابية، وأعمال الاتصالات، عاملات مقاسم، وأعمال الخدمات العامة، وفي الأعمال الفنية هذا في الولايات المتحدة عام ١٩٧٠ أما الرجال فقد فاق عددهم عدد النساء في الوظائف الإدارية وأعمال

الزراعة والذي يجدر ملاحظته هو أن النساء انخرطن في العمل لأسباب اجتماعية واقتصادية وسكانية، والرغبة في حب التغيير، وانتقال المجتمع من الحياة الريفية إلى الحياة الصناعية حتى أصبحت هناك امرأة عاملة من بين كل ثلاثة رجال.

أما بالنسبة لعامل العرق فقد وجد بأن حوالي ١١٪ من القوى العاملة في الولايات المتحدة الأمريكية كانت من السود والهنود واليابانيين والصينيين، في حين كان البيض هم الأغلبية. أما السود فهم يعملون في أعمال خدماتية وكتابية وفنية، وأن نسبة النساء العاملات ٨٣,٢٪ ونسبة الرجال ١١,٨٪ في هذه المهن ولقد تركزت أعمال السود في الأعمال التي لا تتطلب مهارة والتي لا تعطي مردوداً مادياً عالياً. وأشارت الإحصاءات بأن ٢٥٪ و ٤٥٪ من السود يعملون في أعمال إدارية وكتابية، ومهن المبيعات، بينما ٤١٪ و٤٦٪ من نساء البيض يعملن في أعمال كتابية وإدارية وأن حوالي ٣٥٪ من النساء السود و٦٧٪ من الذكور السود يعملون في مجال الخدمات، وأن ١٩٪ من النساء البيض، و ٨٪ من الذكور البيض، يعملون في مجال الخدمات وتشير الدراسات بأنه من المتوقع ازدياد نسبة العمال السود وخاصة في سن (١٦-٢٤) سنة مقارنة مع البيض.

أما بالنسبة لعامل العمر، فقد تغير تركيب القوى العاملة بناءً عليه تغيراً كبيراً، فقد دخلت نسبة لا يستهان بها من النساء البالغات ميدان العمل، وقد لوحظ هبوطاً في أعمال الرجال والشباب والرجال الأكبر سناً (٦٥) سنة للعمل في المزارع وذلك بسبب قلة المواليد وأن سبب انخراط النساء البالغات في سوق العمل هو انتقال الحياة من زراعية إلى صناعية، ووجود ضمان اجتماعي لهن وللذكور ذوي الأعمار الكبيرة (٦٥) سنة. ففي الفترة (١٩٥٠-١٩٧٠) كان هناك تغيراً كبيراً في عدد العاملين في سن ٢٥ سنة، أما في الفترة ما بين (١٩٧٠-١٩٨٠) فكانت الزيادة في الأعمار من (٢٥-٣٤) سنة.

أما بالنسبة لعامل التعليم فقد أشارت الدراسات بأن هناك زيادة هائلة في أعداد القوى العاملة إذ كانت نسبة العاملين ممن انهوا دراسة ٤ سنوات جامعية

فأكثر ٥٨,٩٪ عام ١٩٦٦، وبلغت هذه النسبة ٧٢,٣٪ في عام ١٩٧٦، وارتفعت هذه النسبة إلى ٨٠,٢٪ عام ١٩٩٠، وان هذه النسبة المرتفعة سوف تنتج عن إلزامية التعليم، وقوانين منع الأطفال من الالتحاق بالعمل، وإلى تحسّن الأوضاع الاقتصادية، وأن بعض الأعمال تستلزم التعليم الجامعي للعمل في وظائف إدارية وفنية، بينما يُعتبر إنهاء التعليم الثانوي ضرورياً لأعمال أخرى.

أما بالنسبة لعامل الدخل فقد لوحظ بأن أعلى الدخول للرجال والنساء جاءت نتيجة عملهم في وظائف إدارية ورسمية.

المجموعات الصناعية الكبرى الرئيسية:

لقد اتبعت بعض المؤسسات الصناعية تصنيفات عديدة لصناعتها، ومن أهم هذه التصنيفات ما يسمى بالتصنيف الصناعي الأساسي ويشمل على ثمانية أقسام صناعية رئيسة، وهي معتمدة من قبل مكتب الاحصائيات في مجال العمل. وهناك تقسيمات أخرى تعتمد على تقسيم العمل إلى أعمال زراعية وغير زراعية، وتصنيف آخر يميل لتقسيم العمل إلى صناعات منتجة للسلع، وصناعات منتجة للخدمات أما الصناعات المنتجة للسلع، فهي الزراعة والمناجم والصناعة والبناء. أما الصناعة المنتجة للخدمات فهي: النقل والخدمات العامة وتجارة الجملة والمفرق والتحويل والتأمين والعقارات والخدمات الحكومية.

المجموعات الوظيفية الرئيسة: وتشمل العمّال والموظفين والرسميين والمحاسبين والمهندسين والكيماويين والرهبان والمكتبيين والصيدلانيين والأطباء وعمال الحقول وعمال المهن مثل الخباز والنجار والكهربائي ومهندس القطارات والميكانيكي وموظفي البنوك والبريد والطب والسكرتاريه والهواتف ومدراء سكك الحديد ومستغلي الآلات وجُباة القطارات وسائقي الباصات وعمال المناجم والمزارعين والخدم والطباخين والخادمات والممرضات والحلاّقين وخدم المطاعم. أما مستوى التعليم المطلوب لإشغال هذه الأعمال فهو الثانوية العامة والثانوية العامة التخصص التجاري.

العوامل التي تؤثر على الصورة الوظيفية

يتأثر العمل والوظيفة بعدة عوامل منها الاقتصاد المتذبذب وتغيرات السكان، وتزويد الصناعة بالعمال، والتشريعات، والعلاقات الدولية، والتغيرات العلمية، وموسمية بعض الأعمال، والتكنولوجية، وحاجة الناس إلى السلع والخدمات. ويمكن توضيح هذه العوامل فيما يلي:

١- الاقتصاد المتذبذب: إن المستوى الاقتصادي في البلد يتحكم في الأيدي العاملة من حيث ازديادها ونقصانها، فإذا شهد الوضع الاقتصادي استقراراً، كان هناك زيادة في الطلب على الأيدي العاملة، أما إذا كان الوضع الاقتصادي متذبذباً، فيقل الطلب على الأيدي العاملة، الأمر الذي يرفع من نسبة البطالة، ولعل معدل الدخل القومي له أثر كبير أيضاً في التشغيل والبطالة.

٢- تغيرات السكان: إن ازدياد عدد السكان وتركيبهم ونوعيتهم تحدّد السلع والخدمات المطلوبة، إن حاجات السكان المتغيرة تؤدي إلى التأثير على حجم العمل والقوى العاملة، وعلى مستوى التوظيف والبطالة وكان لزيادة أعمار السكان أثر على زيادة الحاجة إلى الخدمات الطبية والصناعة التي تستلزم خدمات كبار السن.

٣- تزويد الصناعة بالعمال: إن دراسة مستلزمات أية وظيفة يحتاج إلى نوع معين من العمال، فإذا كثر عدد العمال، يضع أصحاب العمل مواصفات معينة للوظيفة أدق من غيرها. وفي بعض المهن تزداد عدد الوفيات عندما تكون هذه المهن خطرة، لذلك يتطلب سوق العمل أيدي عاملة جديدة، وكذلك فإن عدم استقرار العمال في مهنة معينة يتطلب أيدي جديدة للعمل في المهنة المتروكة وكذلك فإن وجود مهن منافسة، وعدد المواليد، وسن دخول الأفراد للعمل لها دور في الإقبال أو الإحجام على الأيدي العاملة.

٤- حاجة الناس إلى السلع والخدمات: إن حاجات الناس إلى السلع والخدمات، تحدد حجم القوى العاملة المطلوبة لتلبية هذه الحاجات، وحاجة

مهنة ما من الأيدي العاملة. ويجب أن نُلاحظ بأن أعداد السكان في تغير مستمر، وأن حاجاتهم متغيرة أيضاً.

٥- التشريعات: إن القوانين والتشريعات التي تضعها الدولة تؤثر في أعداد العمال والموظفين، فقانون حماية الأطفال على سبيل المثال يمنع التحاقهم بسوق العمل، وكذلك قانون الضمان الاجتماعي وغيرها تؤثر على التحاق أو عدم التحاق الأفراد بالعمالة.

٦- العلاقات الدولية: إن العلاقات الدولية وخاصة الحروب والنزاعات تؤثر على الأيدي العاملة، حيث أن الاستقرار هو إحدى الأسباب الرئيسة المشجعة للبناء، والاقبال على الأيدي العاملة. إن الحروب تتطلب أيدي عاملة في المجال الطبي والتمريض.

٧- التغيرات التكنولوجية: إن الاختراعات الحديثة كانت احدى الأسباب التي قللت الحاجة إلى الأيدي العاملة، وحصول بطالة في صفوف العمال خاصة في مجال الأيدي الماهرة. فوظيفة الناسخ مثلاً، قد اختفت تماماً بسبب وجود الآلات الكاتبة وآلات التصوير، وكذلك قلّ الطلب على أعمال المحاسبين بسبب استخدام الكمبيوتر. ومن ناحية أخرى، أوجدت التكنولوجيا حاجة إلى أيدي عاملة متخصصة في تشغيل الآلات الجديدة المعقدة، وأن التصنيع الحديث قد أوجد سلعاً جديدة في السوق، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع في مستوى المعيشة، وتقليل عدد ساعات العمل الأسبوعية وازدياد في أوقات فراغ العمال.

٨- موسمية الوظائف: إن بعض الوظائف تكون موسمية وخاضعة لحاجات مؤقتة الأمر الذي يؤدي إلى تذبذب الطلب على الأيدي العاملة ومن هذه الأعمال على سبيل المثال لا الحصر جمع الفواكه والتعليب وأعمال البناء الموسمية.

٩- عوامل أخرى مثل وجود أنواع جديدة من السلع وتغيير قوانين الترخيص لمزاولة المهنة، وسياسات اتحادات العمال، وتغير الأجور، والعلاقات

الصناعية وحوادث العمل، وتغير التشريعات كل هذه العوامل تؤثر على الأيدي العاملة سلباً أو إيجاباً.

تصنيف عالم العمل

إن الأسلوب المتّبع في الغالب لتصنيف عالم العمل هو نظام التصنيف الصناعي القياسي، وقاموس العناوين الوظيفية وهذه يمكن تقسيمها حسب المركز الاجتماعي والقدرات والانجاز ومواضيع الدراسة والدخل إلى ما يلي:

١- التصنيف عن طريق الصناعة: ويشمل العمل في الزراعة والغابات والصيد والعمل في المناجم وأعمال البناء والتصنيع والنقل والاتصالات والكهرباء والغاز والخدمات الصحية والخدمات العامة وتجارة الجملة والمفرق والتحويل والتأمين والعقارات والإدارة العامة ويتفرع عن هذه المهن اصناف فرعية أخرى، ويمكن تصنيف المؤسسات حسب النشاط الذي تقوم به فهي إما أن تكون عاملة تنتج سلعاً، أو خدمات، أو مكاتب إدارية.

٢- التصنيف عن طريق المهنة: إن الصناعة الواحدة يمكن أن تحتوي على عدة مهن أو وظائف ولذلك فإن هناك تصنيف يعتمد على المهنة ونوعها.

٣- تصنيف مكتب الاحصاء: إن هذا المكتب يجمع معلومات مهنية كل عشر سنوات عن المهن والعاملين فيها، وأعمارهم، وأجناسهم، ومستوى تعليمهم، ومستوى دخلهم، وغيرها. ويصنف المكتب المهني مستوى الفرد الاجتماعي والأعمال المطلوبة لدية ومن أهم التصنيفات التي يستخدمها المكتب الوظائف الفنية والمديرين والإداريين وعمال المبيعات والكتبة والمهنيين والسواقين والعمال العاديين والمزارعين وعمال الزراعة وعمال الخدمات وعمال البيوت ويشتمل التصنيف على ٤٧١ مهنة و ٢٥١ صناعة ويقع ذلك تحت ١٤ مجموعة رئيسة.

٤- قاموس الأسماء المهنية ويشمل في تصنيفاته الزراعة والغابات والصيد والمناجم والبناء والصناعة وتجارة الجملة والمفرق والتحويل والتأمين والعقارات والنقل والاتصالات والإدارة العامة.

٥- ترتيب مجموعات الوظائف، ويشمل تسعة مراتب وظيفية تنقسم إلى مجموعات أصغر، وهي: المهنية، والفنية، والإدارية، والكتابية، والمبيعات، والخدمات، والزراعة بما فيها السمك والغابات، ووظائف التعليب، والإنتاج وتجارة الآلات والأعمال التقاعدية، وأعمال البناء والأعمال المتنوعة.

وعلى سبيل المثال تنقسم مهن البند الأول وهي الوظيفة الفنية والمهنية والإدارية إلى ١٩ قسماً فرعياً منها وظائف البناء، والهندسة، والحساب، والعلوم الفيزيائية، وعلوم الحياة، والاجتماع، والطب، والصحة، والتعليم، والمتاجر، والمكتبات، والوظائف في المحاكم، والدين، والكتابة، والفن، والتسلية، والترويح، والإدارة.

٦- أنظمة تصنيفية أخرى: صنفت المهن إلى زمر مكونة من ١٥ زمرة تشمل الزراعة والتجارة والمصادر الطبيعية، وأعمال إدارية ومكتبية، ومواصلات ووسائل نقل، وأعمال بناء، وتعليم صناعات بيتية، وأعمال بينية، وفنون جميلة وانسانيات، وأعمال صحة، وأعمال المستشفيات، وأعمال صناعية، وعلم الغواصات والتسويق والتوزيع، وخدمات شخصية، وخدمات عامة، والنقل العام.

ومن التصنيفات المهنية:

تصنيف هولاند Holland

لقد صنّف هولاند العمل حسب البيئات التالية: البيئة الواقعية ويعمل بها العمال مثل المزارعين، وسائقي الشاحنات، وهذه الفئة تتطلب قوى جسمية وعضلية، ولا تتطلب قوى عقلية كبيرة وتسمى أيضاً بالبيئة الحركية. والبيئة الثانية هي البيئة العقلية أو البحثية، وتشمل مهنيين مثل الكيميائيين

والبيولوجيين والفيزيائيين. والبيئة الثالثة هي البيئة الاجتماعية، وتشمل مهنيين مثل المدرسين والباحثين الاجتماعيين. والبيئة الرابعة هي البيئة التقليدية وتشمل مهنيين مثل موظفي البنوك والمكتبات والبيئة الخامسة هي البيئة المغامرة، وتشمل مهنيين مثل السياسيين والباعة. أما البيئة السادسة والأخيرة فهي البيئة الفنية، وتشمل مهنيين مثل الموسيقيين والرسامين والمغنين.

تصنيف العمل على أساس الميول- كودر

لقد قسم كودر Kudar الأعمال المهنية وفقاً لميول الأشخاص ومن هذه الميول ما يلي:

١- الميل للعمل في الخلاء، Out doors كأن يعمل الشخص خارج المكتب معظم الوقت، ومن أمثلة ذلك المهندس الزراعي، الطبيب البيطري وحارس الغابة.

٢- الميل للعمل الميكانيكي: ويميل صاحب هذا العمل للعمل بالآلات مثل المهندس الميكانيكي وميكانيكي السيارات والمهندس الصناعي.

٣- الميل للعمل الحسابي: ويميل صاحبه إلى الأعمال الحسابية وأعمال الصرافة ومسك الدفاتر وحفظ السجلات.

٤- الميل للعمل العلمي: ويميل صاحبه إلى العمل على اكتشاف الحقائق والعمل في مجالات البحث العلمي المختلفة ومثل ذلك الطبيب والمهندس الكيميائي والصيدلاني، والعامل الالكتروني.

٥- الميل إلى الإقناع ويميل صاحبه إلى الأعمال التي تحتاج إلى التعامل مع الناس ومحاولة اقناعهم بأفكار جديدة. مثل البائع والأخصائي الاجتماعي ومندوب شركات التأمين.

٦- الميل للعمل الفني: ويميل صاحبه لأعمال التصوير والفن والنحت والموسيقى والهندسة المعمارية وحلاقة السيدات (كوافير).

٧- الميل للعمل الأدبي: ويميل صاحبه إلى العمل في الأعمال الأدبية مثل الروائي والمؤرخ ومحرر الصحف والناقد المسرحي والأدبي والمؤلف.

٨- الميل الموسيقي: ويميل صاحبه للعمل كعازف أو ملحن موسيقي أو مطرب.

٩- الميل للأعمال الكتابية والإدارية: مثل العمل في أعمال السكرتارية والأرشيف والأعمال الإحصائية والإدارية.

١٠- الميل للخدمة الاجتماعية ومثل ذلك الأطباء والممرضين ورجال الدين والاخصائي الاجتماعي والمرشد.

أما سوبر Super فقد قسم المهن وفقاً للميول أيضاً كما يلي:

١- الميول العلمية: ويعمل صاحبها في مجالات العمل المتعلقة بالأشياء وعلاقاتها وعللها، كالفيزيائي والبيولوجي والبكترويولوجي وعالم الرياضيات وعالم النفس.

٢- الميول الاجتماعية: ويعمل اصحابها في المجالات الإنسانية المتعلقة بمساعدة الناس، مثل المرشد والباحث الاجتماعي والطبيب ورجل الدين وغيرهم.

٣- الميول الأدبية: ويعمل أصحابها في الكلام كالخطابة والشعر وتأليف القصص والروايات والمسرحيات.

٤- الميول المادية: ويعمل أصحابها في التجارة والكيمياء والهندسة.

٥- الميل إلى التنظيم: ويعمل أصحابها في اعمال التنظيم، مثل تصفيف الشعر وتنسيق الزهور وصناعة الملابس.

٦- الميل للاتصال بالآخرين مثل الصحافي والمحامي ورجل الدين والمرشد والسياسي.

٧- الميل إلى الفن: ويعمل أصحابه في مكياج السيدات والاشراف على الحدائق وعمل الزخارف.

٨- الميل إلى الموسيقى ويعمل اصحاب هذا الميل في تأليف الموسيقى والغناء والعزف.

تصنيف ستروغ Strong

صنف سترونج المهن بحسب الميول كما يلي:

١- المهن البيولوجية: ويعمل بها الأطباء وعلماء النفس.

٢- المهن الرياضية والعلمية: ويعمل بها الرياضيون والمهندسون.

٣- المهن الفنية ويعمل بها العاملون في الطباعة والتجارة والفلاحة.

٤- مهن الخدمات: ويعمل بها عمال مثل السكرتير ومدير المستخدمين ومدير النادي ورجل الدين.

٥- المهن التجارية والحسابات الدقيقة ويعمل بها موظفو الحسابات والكتبة.

٦- المهن التجارية المتعلقة بالبيع ويعمل بها الباعة بمختلف أنواعهم.

٧- المهن اللغوية ويعمل بها المحامون والمؤلفون.

تصنيف المهن على أساس القدرات– وليامسون

صنّف وليامسون المهن على أساس القدرات إلى تسعة أنماط مهنية وهي:

١- القدرة اللفظية: وترتبط بها مهن كالتأليف والمحاماة والتدريس والتحرير والإعلان.

٢- القدرة العلمية: وترتبط بها مهن البحث العلمي، والطب، والتخصص في الطبيعة والكيمياء والجيولوجيا وعلم النفس.

٣- القدرة العددية: وترتبط بها مهن مثل الحساب ومعالجة الرموز المجردة وتدريس الرياضيات والمحاسبة والإحصاء والهندسة.

٤- القدرة الكتابية والتجارية: وترتبط بها مهن مثل مسك الدفاتر والأعمال التجارية كالشراء والبيع والتحصيل.

٥- القدرة الإنشائية والميكانيكية وترتبط بها مهن مثل الهندسة، العمارة، تصميم الآلات والطباعة والجراحة وطب الاسنان والفنون التشكيلية والميكانيكا.

٦- القدرة الفنية: وترتبط فيها مهن كالفنون التشكيلية والعمارة وتأليف الموسيقى والتمثيل.

٧- القدرة الإدارية أو التنفيذية: وترتبط فيها مهن الإدارة ورئاسة الأعمال والإنتاج.

٨- القدرة الاجتماعية: ترتبط فيها مهن مثل السياسة والتدريس والخدمات الاجتماعية والبيع والشراء.

٩- القدرة العملية: وترتبط فيها مهن مثل قيادة الطائرات والسفن والجراحة والعمل كضابط.

تصنيف باترسون وجيركن وكلستون وهان حسب القدرات:

١- القدرة الأكاديمية والقدرة على الفهم ومعالجة الرموز، ويرتبط بها مهن كالمحاماة وإدارة الشركات والصناعات الكبرى والتدريس والأعمال الفنية الراقية ورئاسة الأعمال والاختزال والميكانيكا والأعمال الهندسية والأعمال على الآلة الكاتبة.

٢- القدرة الميكانيكية ومعالجة الأشياء، واستخدام الآلات والأعداد والمواد المختلفة وإدراك الحركات الميكانيكية، ويرتبط بهذه المهن أعمال مثل اختراع الآلات وصناعة الآلات والرسم الميكانيكي وميكانيك السيارات وعمليات البناء، واصلاح الإطارات وصناعة الأحذية والتغليف وتجميع الآلات.

٣- القدرة الفنية والقدرة على تقدير الأشكال الفنية وإبداعها، ويرتبط بها مهن مثل نحت التماثيل والرسم والحفر وتدريس الفنون والديكور وتنسيق الحدائق وصناعة الخزف والرسم الهندسي والنسيج.

٤- القدرة الاجتماعية والقدرة على فهم الناس: ويرتبط بها مهن مثل السياسة والتأمين والخدمة الاجتماعية والأعمال الدينية والإدارة ورئاسة العمال والمحاماة والطب والبيع في المحلات التجارية والاستعلامات.

٥- القدرة الكتابية وعلى القيام بالأعمال التفصيلية بسرعة وبدقة: ويرتبط بها مهن مثل المحاسبة والتسجيل القضائي ومسك الدفاتر والاختزال والعمل على الآلات الحاسبة والبريد والأعمال الكتابية البسيطة والنسخ والمراسلة

٦- القدرة الموسيقية والقدرة على التفكير والابتكار وتصور الأصوات: ويرتبط بها مهن مثل التأليف الموسيقي وقيادة الاوركسترا والأداء الموسيقي وتدريس الموسيقى.

تصنيف منظمة العمل العربية

قامت منظمة العمل العربية بتصنيف المهن إلى مجموعات حسب درجة التشابه في طبيعة العمل أو النشاط الاقتصادي، وذلك للمساعدة في تلبية حاجة كل من البلدان العربية من الأيدي العاملة من مختلف التخصصات ومستويات المهارة اللازمة، ثم لتحديد سياسات وبرامج التعليم والتوجيه والتدريب المهني وهذه المجموعات المهنية هي:

- الاختصاصيون في المجالات العلمية والفنية والإنسانية.
- الفنيون في المجالات العلمية والفنية والإنسانية.
- المهن الكتابية.
- مهن البيع.
- مهن الخدمات.
- مهن الزراعة وتربية الحيوانات والطيور والصيد.
- مهن العمليات الصناعية والكيميائية والصناعات الغذائية.
- المهن الهندسية الأساسية المساعدة.
- مهن القوات المسلحة.

تصنيف مؤسسة التدريب المهني في الأردن

وضعت مؤسسة التدريب المهني في الأردن تصنيفاً خاصاً بها للمهن، مسترشدة في ذلك بالتصنيف العربي السابق، ويقوم هذا التصنيف على أساس النشاط الاقتصادي الذي يضم القطاعات التالية: قطاع الصناعة والتعدين والإنشاءات، قطاع الزراعة، قطاع الخدمات. وقد أعطيت أولوية التصنيف المهني في المرحلة الأولى لقطاع الصناعة والتعدين والانشاءات حيث تم تحليل هذا القطاع إلى العائلات المهنية التالية: الكهرباء (القوى)، الالكترونيات، قيادة وصيانة المركبات والآليات، تشكيل المعادن والصيانة الميكانيكية العامة، التكييف والتمديدات الصحية، النجارة والديكور، الإنشاءات، العمليات الكيماوية، المنسوجات.

وقد قُسّم العاملون في هذه المهن حسب مستويات المهارة إلى المستويات المهنية التالية:

- فئة الاختصاصي: تشمل هذه الفئة الأعمال التي يتطلب إنجازها توفر قدر عالٍ من المهارات العلمية والفنية والإدارية، ويحتاج الفرد ضمن هذه الفئة إلى إعداد مهني بمستوى جامعي، ومن الأمثلة على الأعمال التي تقع ضمن هذه الفئة: محام، قاض، مهندس، طبيب، محاسب.
- فئة الفني: تشمل هذه الفئة الأعمال التي يتطلب انجازها مهارات فنية نظرية وعملية وإدارية لدى شاغليها، بالإضافة إلى القدرة على نقل أفكار الاختصاصيين إلى العاملين من الفئات الدنيا، ويحتاج الفرد ضمن هذه الفئة إلى إعداد مهني في مستوى المعاهد الفنية التي تبلغ مدة الدراسة فيها من سنتين إلى ثلاث سنوات بعد المرحلة الثانوية بنوعيها الأكاديمي والمهني، ومن الأمثلة على الأعمال التي تقع ضمن هذه الفئة: فني مختبر، فني طبي، فني لحام، فني بناء، ممرض، رسام هندسي، مدرس مرحلة ابتدائية.

- فئة العامل المهني: تشمل هذه الفئة الأعمال التي يتطلب انجازها توفر مجموعة من المهارات لدى شاغليها تتضمن الجانب العملي والمعلومات الفنية النظرية ذات العلاقة ويحتاج الفرد ضمن هذه الفئة إلى إعداد مهني في مستوى إنهاء المرحلة الثانوية المهنية مع خبرة عملية لا تقل مدتها عن خمس سنوات، ومن الأمثلة على الأعمال التي تقع ضمن هذه الفئة: خرّاط، بائع عام، ميكانيكي.
- فئة العامل الماهر: تشمل هذه الفئة الأعمال التي يتطلب انجازها توفر المهارات العملية بشكل متكامل لدى شاغليها. بالإضافة إلى المعرفة النظرية للأسس العملية والفنية ذات العلاقة بالمهنة، ويتطلب اكتساب هذه المهارات إعداداً مهنياً متخصصاً في مستوى خريجي المدارس الثانوية المهنية، أو خريجي مراكز التدريب المهني، وتكون مدة التدريب من سنتين ونصف في المتوسط، ويغطي التدريب جانبي المهارات العملية والمعلومات النظرية الفنية، ومن الأمثلة على الأعمال التي تدخل ضمن هذه الفئة: لحام كهرباء، طابع.
- فئة العامل محدود المهارة: تشمل هذه الفئة الأعمال التي يتطلب انجازها توفر قدر محدود من المهارات العلمية المتعلقة بجزء متكامل من العمل، بالإضافة إلى بعض المعرفة النظرية للمعلومات الفنية ذات العلاقة بهذا الجزء من العمل. ويمكن اكتساب هذه المهارات من خلال التدريب القصير في موقع العمل أو في أحد مراكز التدريب المتخصصة، وتكون مدة التدريب عادة أقل من سنة، ومن الأمثلة على الأعمال التي تدخل ضمن هذه الفئة مُصلح إطارات المركبات، بائع صحف، مشغل الآلات.

الوحدة الرابعة

عملية التخطيط للاختيار المهني

أ- العوامل التي تؤثر على عملية التخطيط للاختيار المهني

- الميول
- القدرات والاستعدادات
- القيم
- الشخصية
- المعلومات السابقة عن المهنة.

ب- خطوات عملية التخطيط للاختيار المهني

- تحليل الفرد نفسه.
- تحليل المهن
- المواءمة بين الفرد والمهنة المناسبة

جـ- نماذج على تحليل بعض المجموعات المهنية والعاملين فيها.

عملية التخطيط للإختيار المهني

أ- العوامل التي تؤثر على عملية التخطيط للاختيار المهني

يعاني الطلبة كثيراً عند اختيار نوع الدراسة أو المهنة التي تناسبهم خاصة بعد إنهاء المرحلة الأساسية، أو المرحلة الثانوية، إذ تتعدد أمامهم مجالات الدراسة الممكنة وأنواع المهن المتوفرة.

كما نجد أن كثيراً من الراشدين غير قانعين ولا راضين عن أعمالهم، وقد تكون الإجابة أن عدداً منهم لم ينجح في وضع الخطة التعليمية والمهنية المناسبة اثناء دراسته، وأنهم لم يحصلوا على التدريب اللازم لدخول المهنة التي يحلمون بها، وقد يجدون أنه لم يكن باستطاعتهم أن يتركوا العمل الذي اشتغلوا فيه للبحث عن عمل أفضل، أو للتدريب لوظيفة أخرى خاصة إذا كانوا متزوجين ولهم أسر يعيلونها. وكثيراً ممن وقعوا في هذا الخطأ تركوا المدرسة والتحقوا بأول عمل تيسر لهم، دون دراسة لأنفسهم أو للأعمال التي يحتمل أن تناسبهم أكثر من غيرها، ويترك البعض وظائفهم للبحث عن أعمال أفضل، ولكن دون أن يبذلوا جهداً لتفهم إمكاناتهم ومعرفة الأعمال التي يمكنهم القيام بها أحسن من غيرها، وتكون النتيجة أنهم لا يحصلون على الأعمال التي ترضيهم وتشبع حاجاتهم.

ولاشك أن قرار اختيار مهنة المستقبل يُعدّ من أهم القرارات التي يتخذها الإنسان في حياته، وأن مثل هذا القرار تزداد أهميته مع ازدياد عدد السكان، والمهن المتوفرة، ومتطلبات الحياة التي تواكب التطور في النواحي الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية مما يجعله قضية فردية واجتماعية على حد سواء. أما كونه قضية فردية، فلأن اختيار الفرد لمهنة ما يحدد أموراً أساسية في حياته منها: سهولة أو صعوبة حصوله على عمل معين، استمراريته في هذا العمل أو

التوقف عنه، نجاحه أو فشله فيه، رضاه أو عدم رضاه عنه، المردود المادي المناسب، البيئة لاجتماعية والأفراد الذين يتعامل معهم.

أما كونه قضية اجتماعية فلأنه يؤثر في توزيع القوى العاملة في المجتمع ويحدّد حاجاته من العاملين في مختلف المجالات.

من هنا كان تحديد الأهداف المهنية والتخطيط لها بصورة جيدة من العوامل الفعّالة في تحقيق النجاح المهني والرضى النفسي لدى الأفراد ويجب أخذ العناصر الأساسية التالية عند التخطيط لمهنة المستقبل:

أولاً: الميول

يرجع الاهتمام بالميول إلى ما لاحظه المربون من أن أكثر التلاميذ تحمساً لدراستهم هم اولئك الأكثر ميلاً وتوجهاً للدراسة، وهذا ما نلاحظه أيضاً من أن بعض الطلبة يبرزون في التحصيل في مادة دون أخرى، مما يعكس وراء ذلك ميلاً لهذه المادة وإن كان يرافق هذا الميل قدرة عقلية. ولا يقف الميل عند حب المادة الدراسية وإجادتها، بل يخلق الحب والميل لمعلم المادة وكل ما يتصل بها. كما نلاحظ أيضاً أن أكثر العمال رضاً وانجازاً في عملهم، هم اللذين يلتحقون بمهن تتفق مع ميولهم، ونراهم يرتبطون برفاق عملهم برابطة قوية نتيجة ميلهم لهذه المهنة.

ظهرت أهمية الميول بعد الثورة الصناعية. ولعل أقدم نظرية من نظريات الميول هي نظرية بارسونز سنة ١٩٠٩ وهذا افترض أن التكيف المهني يزداد عندما تنسجم خصائص الفرد وميوله مع المهنة، كما أشار سترونغ بأن الميول تزوّدنا بمعلومات إضافية لا يمكن لأي مصدر آخر أن يزودنا بها، سواء كان تحليل القدرات أو الاستعدادات اللازمة لاختيار مهنة ما.

إلاّ أنه في الواقع العملي ليس بالضرورة أن الشخص لذي لديه ميل عال يمكن أن ينجح في المهنة التي يميل إليها، وهذه النقطة أثارت شكوكاً حول الميول، وأدّت إلى مزيد من الدراسات حولها لتقدير نجاح الفرد في مهنة ما أو اعتبار مثل هذه الاستعدادات والميول كمتطلبات مسبقة لأي أداء مهني في أي حقل من الحقول المهنية.

وتبني الميول على ما يحبه الفرد وما لا يحبه من المهن والنشاطات. فنجد أنه يفضل بعض المهن ويرغب بها ويرتاح لها ويجد في ذلك إشباعاً لحاجاته كما أنه يشعر بحرية فيما يفعله. ونجد أنه لا يميل إلى مهن أخرى.

تشكل الميول سمة هامة من سمات الشخصية التي اهتمت بها الدراسات النفسية، لأنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالإقبال على نواحي النشاط في المجالات المختلفة كما أنها تساهم مع غيرها من سمات الشخصية الأخرى مثل الاتجاهات والدوافع والقيم في التكيف التربوي والمهني، وتشكل الميول أيضاً أحد عناصر الاستعداد، إذ يلاحظ انجذاب الناس إلى المواضيع التي يكونون مستعدين لعملها، وابتعادهم عن تلك التي لا يكونون مستعدين لها، بمعنى أن الميول تحدّد ما يفعله الفرد أكثر من أن تحدّد الكيفية التي يتم بها العمل.

وحول تعريف الميل فهو أنه شعور عند الفرد يدفعه إلى الاهتمام والانتباه بصورة مستمرة إلى موضوع معين، ويكون هذا الاهتمام او الانتباه مصحوباً بالارتياح من قبل الفرد وتختلف الميول من شخص إلى آخر، فبعض الأشخاص يميلون إلى العمل اليدوي، والبعض الآخر يميلون إلى العمل الفكري، كما أن الميول قد تكون عابرة قصيرة الأمد، أو دائمة تستمر مع الإنسان مدة طويلة، وقد تكون قوية في شدتها عند الشخص وقد تكون ضعيفة.

أهداف دراسة الميول المهنية

١- التوجيه التربوي والمهني: تلعب ميول الأفراد دوراً كبيراً في توجيه حياتهم، وتظهر أهميتها بوضوح في تعليمهم، وفي أنواع النشاط الذي يشغلون به أوقات فراغهم، وفيما يرسمون من الخطط لحياتهم المهنية المستقبلية، وهي تحدّد إلى درجة كبيرة مدى نجاحهم وارتياحهم في المهن التي يقومون بها، كما أنها تساعد في إشباع حاجاتهم النفسية الأساسية. وفي ميدان التوجيه التربوي للطلبة، فلو كشف أحد مقاييس الميول المهنية أن لدى طالب على وشك دخول الجامعة ميولاً شبيهه لميول المحامين الناجحين مثلاً، فإنه من الممكن توجيه ذلك الطالب لدراسة القانون.

وحول أهمية الميول في تحديد نجاح الفرد، فبيّن ثورنديك أنه إذا فشل الشخص في تعلم مهمة أو موضوع معين على الرغم من توفر القدرة اللازمة لديه فإن ذلك يعود إلى نقص في ميوله نحو تعلم تلك المهمة أو ذلك الموضوع. وأشار سترونغ إلى أن علامة الطالب تتوقف على قدراته، ولكن اختياره لمواضيع محدّدة يعتمد على ميوله، كما أن الأداء في العمل يعتمد على قدرات العامل ودوافعه، وبقاؤه فيه يعكس درجة تفضيله أو عدم تفضيله، ولذلك فعند اتخاذ القرار المهني والتربوي يجب أخذ الميول والقدرات بعين الاعتبار، فالقرار المهني لا يعتمد على مقدار الكفاءة في العمل فقط، وإنما يعتمد على العمل الذي يحقق السعادة والنجاح معاً.

٢- الاختيار والتصنيف: تُستعمل الميول لاختيار الموظفين الذين يلتحقون بمهن معينة، كما تستعمل لأغراض تصنيفهم حسب المجموعات المهنية المتوفرة وتساعد في رسم البرامج التدريبية المناسبة لهم مما يمكّنهم من الاستمرار في المهن التي يلتحقون فيها، ويقلّل من رغبتهم في تغيير هذه المهن والانتقال منها.

٣- البحث التربوي والاجتماعي: استعمل الباحثون الميول من أجل اكتشاف التغيرات والاستقرار في المجتمع، وفي فهم العلاقة بين الميول وبعض المتغيرات السيكولوجية المختلفة مثل القدرات، سمات الشخصية وغيرها. وفي المساعدة على فهم العلاقات بين المهن المختلفة، وفي تصنيف المهن إلى مجموعات مهنية متشابهة من حيث قدرات وميول ومعارف ومهارات الذين يرغبون في الالتحاق فيها.

٤- تعتبر أداة اتصال ما بين المرشد النفسي والطالب، فكثير من الطلاب يشعرون بالراحة التامة عندما يحصلون على معلومات عن أنفسهم بحيث يجدون مدخلاً للسؤال والمناقشة والمرشدون الخبراء يستطيعون فتح باب المناقشة بذكاء دون الحاجة إلى اختبارات.

٥- تعتبر وسيلة مفيدة تساعد على المناقشة بين الطالب ووالديه، حيث أنه إذا عرف الآباء عن ميول ابنائهم، فإنهم يوضحون لهم ماذا يسلكون في حياتهم الدراسية والمهنية من أجل تحقيق النجاح في الحياة.

٦- تستعمل كدليل لمساعدة الشخص على التكيف وتطوير خططه المهنية. فمثلاً إذا أشارت مقاييس الميول أن ميوله غير هندسية لأن علاماته على مقياس الميول لا تشابه ميول المهندسين، إلاّ أنه يريد الاستمرار في دراسة الهندسة، يجب أن يركز أكثر على دراسة الرياضيات والعلوم لعلّه يتولد عنده ميول حب دراسة الهندسة.

٧- تساعد الناس علي فهم عدم رضاهم الوظيفي، وبالتالي تقودهم إلى تغيير وظائفهم إلى الوظائف التي تطابق ميولهم، أو التي لها علاقة قريبة الشبه مع ميولهم.

٨- عمل الإحصاءات اللازمة بناء على مقاييس الميول مثل معرفة عدد الأشخاص اللذين لهم ميول علمية وعدد الأشخاص اللذين لهم ميول فنيه.

٩- دراسة العلاقات الشخصية الداخلية مثل زواج ذوي الميول المتشابهة، وإذا كانت مثلاً ميول الآباء والأبناء مختلفة، فإننا نحتاج إلى مُساعدة لخلق الاتصال بينهما.

١٠- دراسة سلوك المجموعات فمثلاً المجموعات غير المتجانسة تعتبر أقل كفاءة من سلوك الجماعات المتجانسة.

١١- المساعدة في تصميم الوظائف والظروف المحيطة بها بناءً على ميول الناس، فالميول توضح ما يحبه وما لا يحبه الناس، وهذه تساعد في تصميم الظروف المناسبة للعمل، فمثلاً إذا عرفنا أن السيكولوجيين لهم ميول فنية فإن العيادات السيكولوجية يجب أن تزين بالأعمال الفنية.

خصائص الميول

أورد سترونغ Strong تلخيصاً لخصائص الميول تعتبر تحديداً دقيقاً لها وهذه الخصائص هي:

١- إن الميل تعبير عن الرضا ولكنه ليس بالضرورة دليلاً على الكفاية. فالميل إلى لعب كرة القدم لا يدل على المهارة في إتقانها.

٢- إن الميل أحد مظاهر الشخصية المتعددة وليس ظاهرة سيكولوجية منفصلة.

٣- إن الميول المتوفرة لدى الإنسان لا تدل دلالة أكيدة على حدوث شيء في الماضي ولا تمكّن من التنبؤ بدقة عن النجاح في المستقبل.

٤- إن معرفة ما يحبه الإنسان وما يكرهه يمدنا بأساس طيب لتقدير ما حدث في الماضي، وما يمكن أن يحدث في المستقبل.

٥- إن التقديرات المبنية على الميول، تشير إلى ما يريد أن يقوم به الإنسان ولكن لا تدل على ما يستطيع القيام به إلاّ بطريقة غير مباشرة.

٦- بالرغم من وجود علاقة بين الميول والقدرات، إلاّ أن الأخيرة لا يُحبّذ قياسها عن طريق اختبارات الميول.

أنواع الميول

يمكن التمييز بين نوعين من الميول هما:

١- الميول العامة: تمثل مجموعة استجابات القبول نحو موضوع معين يحقق الرضا والسعادة للفرد حين يمارس ما يميل اليه، فطريقة قضاء وقت الفراغ تدل على نوع الميول لدى الفرد. والأفراد يختلفون في ميولهم، فهذا يمارس نشاطاً رياضياً، وآخر يطالع الكتب، وثالث يمضي وقتاً ليس بالقليل في متابعة الفنون.

٢- الميول المهنية وهي مجموعة استجابات القبول التي تتعلق بنشاط مهني معين يتخذه الفرد لكسب رزقه. والشخص الذي تتوفر لديه الميول الفنية لا يتوقف عند حد قضاء وقت فراغه في تذوق الفن وممارسته، بل يتعدى ذلك إلى احتراف هذه المهنة ليكسب منها رزقه.

وقد أشار سترونغ إلى أن الميول المهنية تمتاز عن الميول العامة بأنها أكثر ثباتاً واستقراراً، كما دلت نتائج دراساته إلى أن الذين يعملون في مهنة من المهن يتفقون في ميولهم اتفاقاً يميزهم عن غيرهم من الأفراد الذين يعملون في مهن أخرى.

نمو الميول

إن الميول هي نتاج للخبرات التي مرّ بها الفرد داخل المدرسة أو خارجها، وأنها تُكتسب من خلال التعلم وممارسة الخبرة، فسواء أكان الميل متصلاً بمادة دراسية أو بنشاط أو بعمل ما، فإن الفرد يحب أن يمارس نوع النشاط ويخبره ويتمرن عليه تمريناً كافياًقبل أن يحكم على نفسه بأنه يميل أو لا يميل إليه، وقد أشار ثورنديك إلى أن الإنسان يمكن تعليمه ميولاً جديدة، وأن الميول تتبع في نموها وتطورها قوانين التعلم كما تفسرها نظرياته، وإن كان نموها يأتي مبكراً بحيث يُصبح من الصعب تغييرها وتعديلها. ونظراً لكون الميل أمراً متعلماً، فإنه قابل لأن يتعدل وأن يتغير وأن يزول، ولذلك يرى كثير من المربين أن أحد الأهداف التربوية هي تنمية ميول التلاميذ وغرس المفيد منها في نفوسهم، لتساعدهم على تحقيق أهدافهم المنشودة في إطار فلسفة تربوية متكاملة.

والتغير الذي يطرأ على الميول يبدأ في معظم مراحل العمر ولكن بنسب متفاوتة. فالميول تتكون عادة في مراحل مبكرة من حياة الإنسان وتزداد رسوخاً مع تقدم الإنسان في العمل، وتأخذ عادة في التبلور والثبات في العقد الثاني من العمر تقريباً. وقد قام سترونغ بمقارنة ميول الرجال في الأعمار التالية ١٥، ٢٥، ٣٥، ٥٥ سنة ولاحظ أن هناك تطوراً وتغيراً يطرأ على الميول، وأن كمية هذا

التطور والتغير يكون سريعاً في بداية العمر. فثلث التغير الحاصل بين ١٥-٢٥ سنة يحدث في السنة الأولى، ويحدث الثلث الثاني في السنتين التاليتين، أما الثلث الثالث فحدث خلال السنوات السبع التالية، مما يشير إلى أن الميول تتضح وتتبلور إلى حد كبير في سن ١٨ سنة.

وفي تجارب اخرى لسترونغ وسوبر بيّنا فيها إلى أن الميول في سن ١٨-٢١ سنة تصل إلى درجة كبيرة من الاستقرار والثبات. كما لوحظ أيضاً بأن بعض الميول المتصلة ببعض المهن كانت أقل عرضة من غيرها للتطور، فالميول المتصلة بالحرف الاجتماعية كانت عرضة للتغير الشديد إذا ما قورنت بالميول الخاصة بالمهن العلمية والأدبية، إذ أن الأولى كانت تزداد تبلوراً ووضوحاً، في حين أن الثانية لم تكن تتعرض كثيراً للتطور والنمو.

ويتصل بمشكلة النمو، مشكلة أخرى قريبة منها وهي مشكلة الثبات، حيث تواجه الموجهين في عملهم، فهل تبقى الميول فترة طويلة عند صاحبها، أم هي عرضة للتغير؟

إن الدراسات التي أجريت في هذا المجال، تُشير إلى أن الميول التربوية والمهنية تتكون مبكراً، وانها تدوم طويلاً مع صاحبها، وأنه وإن حدث بعض التغير فإنه يكون طفيفاً بحيث لا يؤثر على حياة الفرد التربوية والمهنية. ويرجع اهتمام كثير من الباحثين والدارسين إلى ثبات الميول لما له من أهمية كبيرة في تقدير قوة التنبؤ الذي نستقيه من مقاييس الميول عن مهنة المستقبل. وتبين دراسات موسين Mussen وزملاؤه، أن الفرد يبدأ عادة بالتفكير الجدي بالأهداف المهنية عندما يودع مرحلة المراهقة، ففي الطفولة يميل الفرد إلى تفضيل المهنة التي تبدو مثيرة له، ولا يعلق أهمية على المركز الاجتماعي المتعلق بها، وكلما تقدم به العمر مال إلى تفضيل المهن التي لها امتيازات واضحة في عالم الكبار، كأن يصبح محامياً أو طبيباً أو عالماً مشهوراً، وعندما يقترب من مرحلة الشباب يقرر اختيار مهنة

تمثل نوعاً من الانسجام بين ميوله وقدراته. وهنا يمكن القول بأن ميول الفرد أصبحت أكثر ثباتاً واستقراراً.

وتتأثر ميول الأفراد في نوعها ودرجة قوتها بالعوامل التالية:

١- العوامل الذاتية وتشمل صفات الفرد الوراثية، ودرجة الذكاء، وخصائصه العقلية والجسمية وجنسه ذكراً كان أم أنثى، وسنه، ومرحلة النمو التي يمر بها، وحالته الانفعالية وسماته الشخصية.

٢- العوامل البيئية وتشمل كل ما يحيط بالفرد في منزله ودائرة أسرته ومدرسته وجيرته ومجتمعه بصورة عامة، فهي تشمل ميول الآباء، والمستوى الاجتماعي والاقتصادي، ومدى توفر فرص التدريب والخبرة العملية لمزاولة ميوله، وأصدقاءه والكتب التي يقرؤها، والهوايات التي يزاولها، وبرامج الإذاعة التي يستمع إليها، والعادات والتقاليد والمثل العليا السائدة في المجتمع، والطابع الثقافي الذي يميّز الجماعة والمجتمع الذي ينتمي إليه والعصر الذي يعيش فيه.

مقاييس الميول

تقاس الميول باستخدام وسائل غير مقننة ووسائل مقننة. أما الوسائل غير المقننة فتشمل ما يلي:

١- الملاحظة: وتعتمد على ملاحظة نشاط وسلوك الفرد في مواقف محددة، وتتم عادة من قبل أشخاص مدربين يلاحظون تصرفات الفرد واتصالاته بالآخرين وسرعة انتقاله من عمل لآخر. وتصلح هذه الطريقة في مجال كشف أو قياس الميول الظاهرة التي تتضح من خلال النشاطات أو الأعمال التي يقوم بها الفرد. فالشخص الذي يكثر من شراء آلات التصوير واستخدامها والاهتمام بمعارض الصور، قد يدل على وجود ميول خاصة بمهنة التصوير.

٢- المقابلة: وتتلخص في سؤال الفرد بشكل مباشر عن ما يحبه أو يكرهه من المهن. إلاّ أن البحوث أثبتت أن الإجابات على هذه الأسئلة غالباً ما تكون

سطحية ولا يوثق بها، ولا تمثل الميول الحقيقة للفرد، ولكن يمكن التحقق من مساوئ هذه الطريقة إذا قام بها أناس مدربون.

٣- سلالم التقدير: وهي طريقة لتحسين طريقة الملاحظة والمقابلة في محاولة الكشف عن الميول المهنية عند الأفراد وتستخدم حتى يقدر الأفراد ميولهم بأنفسهم. وهذه الطريقة تُظهر درجة الميل إلاّ أنها تبقى في الغالب غير موضوعية.

٤- اختبارات المعرفة: وتقوم هذه الاختبارات على افتراض أن الشخص إذا كانت له رغبة في مهنة من المهن، فإنه يكثر من تحصيل المعلومات عنها بالمقارنة مع الناس الآخرين.

٥- اختبارات الصور: وهي أسلوب آخر من أساليب اختبارات المعلومات حيث يُعرض على المفحوص مجموعة من الصور تشير إلى معلومات عن مهن مختلفة، ويُقاس الميل نحو مهنة معينة بمقدار المعلومات والحقائق التي يحتفظ بها المفحوص عن المهن التي عُرضت في الصور، ومن أمثلة هذا الأسلوب اختبار Super and Roper واختبار Ammons والأخير يتألف من عشر لوحات لقياس ميول النساء، وثماني لوحات لقياس ميول الرجال، وتشمل كل لوحة حرفة معينة وعلى المفحوص أن يختار من بين الصور أقربها إلى نفسه، ويقاس ميل الفرد بمجموعة الصور التي فضّلها أو اختارها.

٦- طريقة التفضيل: وتقوم هذه الطريقة على أساس أنه يمكن الكشف عن ميول الأفراد عن طريق اختيارهم الحر لمواضيع الدراسة أو المهن المفضلة لديهم، وتتمثل الطريقة بتقديم قوائم تضم أعداداً كبيرة من الفقرات المتعلقة بنشاطات مهنية متنوعة، ويُطلب من الفرد أن يرتب الفقرات حسب أهميتها بالنسبة له، وبناءً على ترتيب الفرد لهذه المهن، أو تفضيله لنوع من النشاطات عن غيره، فإن ذلك يعتبر إشارة على وجود الميل لمهنة دون أخرى.

أما وسائل القياس المقننة فتمتاز عن سابقتها، بأنها مقاييس أو اختبارات تتصف بالصدق والثبات، وتتشابه مع مثيلاتها من مقاييس الشخصية والقدرات وتقوم مقاييس الميول المقننة على عدة افتراضات منها:

١- يمكن أن يُعطي الشخص استجابات ثابتة لدرجة الميول (أحب، حيادي، لا أحب) بالنسبة للنشاطات والمهن المألوفة.

٢- يمكن استعمال فقرات الميول نحو النشاطات والمهن المألوفة للتعرف على الميول المهنية غير المألوفة.

٣- فقرات الميول يجب أن تميز بين ذوي الميول المتشابهة، وأولئك الذين لديهم ميول مختلفة.

٤- المجموعات التي لها ميول متشابهة، يجب أن يكون لها تقديرات متشابهة على استجاباتها لفقرات مقاييس الميول. فمثلاً نجد أن شاغلي الوظائف مثل: مديري المطاعم، مدرا، العلاقات العامة، معلمي التدبير المنزلي لهم استجابات «أحب» على مقاييس الميول بنسبة ٧٨-٨١٪ وهذا يعني أن الناس من ذوي الاهتمامات المتشابهة يمكن أن يتجمعوا مع بعض وفي نفس الوقت يمكن أن يختلفوا عن المجموعات غير المتشابهة معهم.

٥- بعض الفقرات تُناسب الإناث دون الذكور، والبعض الآخر يناسب الذكور دون الإناث.

٦- تعتمد فقرات المقاييس على ثقافة المجتمع وخاصة في حالة وجود أقليات عرقية.

٧- يجب أن تمتاز فقرات المقاييس بالصدق، بحيث تعكس الميول الداخلية للفرد.

٨- يجب أن تكون الفقرات سهلة القراءة وكذلك يجب أن تكون جميع المرفقات بقوائم الميول مثل التعليمات، المعلومات التفسيرية سهلة القراءة

والفهم ويجب أن تقيس الفقرات مدىً واسعاً من المجالات التعليمية والمهنية.

ويمكن توضيح المقاييس التالية في مجال الميول المهنية.

١- **مقياس سترونغ للميول المهنية:** يعتبر من أقدم مقاييس الميول المقننة وقد اعتمد سترونغ في وضع مقياسه على ما لاحظه من تشابه في الميول بين أفراد المهنة الواحدة واختلاف أفرادها عن أفراد المهن الأخرى في ميولهم. فالمهندسون يشكلون مجموعة مهنية يتشابهون في ميولهم ويختلفون في هذه الميول عن بقية الرجال وأشار سترونغ بأن اختباره لا يعني بتوضيح النجاح المحتمل للأفراد الذين تم اختيارهم بهذه الوسيلة في حين أن قياس الميل يُسهم في إعطاء معلومات عن رضا الفرد المتوقع وسعادته في المهنة.

وكان المقياس يحتوي على صورتين أحدهما للذكور والأخرى للإناث، وقد دُمجت الصورتان سنة ١٩٧٤ في مقياس واحد يتكون من ٣٢٥ فقرة، تم اختيارها من فقرات المقياسين المنفصلين، واشتمل المقياس على المقاييس الفرعية التالية: اختيار المهن، الموضوعات الدراسية، النشاطات التي يمارسها الشخص، الهوايات ومجالات التسلية، اختيار نوعية الناس الذين يرغب الفرد في العمل معهم، المفاضلة بين نشاطين، الصفات الشخصية.

كما تضمن المقياس على المقاييس غير المهنية التالية:

- مقياس نضج الميل: ويُحدَّد هذا المقياس فيما إذا كان ميل المفحوصين لمهنة ما ناضجاً كنضج ميول الأشخاص الناجحين في هذه المهنة أو غير ناضج مثله في ذلك مثل ميل الصغار.
- مقياس الذكورة والأنوثة: ويبيّن فيما إذا كان الفرد يفضّل القيام بمهنة تتصف بكثير من الميول الذكرية مثل الهندسة أو الزراعة أو الميول الأنثوية مثل الاقتصاد المنزلي والعناية بالأطفال.

- مقياس المستوى المهني: ويقيس الفرق بين اهتمامات وميول العمّال الفنيين وغير الفنيين.

- مقياس التحصيل الأكاديمي: وقد وضع هذا المقياس لمقارنة استجابات مجموعات الطلبة الذين حصلوا على علامات دراسية عالية وأُلئك الذين حصلوا على علامات منخفضة، ويعكس هذا المقياس الأنشطة العلمية والعقلية في مقابل الأنشطة التجارية.

٢- مقياس كودر للميول المهنية: قدّم لنا كودر الأنماط المهنية التالية: الميل للعمل في الخلاء، الميل للعمل الميكانيكي، الميل للعمل الحسابي، الميل للعمل العلمي، الميل إلى الإقناع، الميل للعمل الفني، الميل للعمل الأدبي، الميل الموسيقي، الميل للأعمال الكتابية والإدارية، الميل للخدمة الاجتماعية.

٣- مقياس مينيسوتا للميول المهنية: يستعمل هذا المقياس لمقارنة ميول الأفراد بميول أولئك الذين يعملون في مهن خاصة مثل مهن: الفران، النجار، الكهربائي، وقد صُمّم هذا المقياس لقياس ميول الراغبين في الاشتغال بالحرف المهنية المختلفة، وميول الدارسين لمرحلة ما قبل الجامعة أو ميول الملتحقين بالمدارس الصناعية، ومراكز التدريب المهنية ويحتوي المقياس على (٢١) مهنة من المهن المتواضعة مثل الفران، الطباخ، البائع، الميكانيكي، الدّهان. الخ وقام مينيسوتا بتقسيم المهن إلى مجموعات مهنية بناءً على تجميع الفقرات التي ترتبط مع بعضها ايجابياً لتكون مجموعة مهنية واحدة، وهذه المجموعات المهنية هي: المهن الميكانيكية، الخدمات الصحية، العمل المكتبي، الإلكترونيات، خدمات الطعام، النجارة، التجارة وأعمال المكاتب، الأيدي النظيفة، العمل خارج البيت.

٤- مقياس هولاند للميول المهنية: بيّن هولاند أن هناك عدداً غير محدود من بيئات العمل القائمة في المجتمع الأمريكي وهي: البيئة الواقعية،

البيئة العقلانية، البيئة الاجتماعية، البيئة المغامرة، البيئة التقليدية، البيئة الفنية.

ويذكر هولاند أن الاختيار المهني يُعبِّر عن السمات الشخصية للفرد بالإضافة إلى ميوله وقدراته واستعداداته.

كيف يستفيد المعلم من دراسة ميول تلاميذه؟

١- يجب أن يشجع المدرس الميول المقبولة والتي تتفق مع صالح المجتمع، أما إذا كانت هذه الميول ضارة، فيجب على المربي أن يُعدِّل من الظروف المحيطة بالتلاميذ، ويهيء الفرصة أمامهم لإشباع حاجاتهم باكتساب ميول مناسبة.

٢- ينبغي على المدرس وعلى المناهج المقررة، أن تُنمي ميول التلاميذ نحو الأعمال التي تتوافر لديهم الاستعدادات والقدرات اللازمة لممارستها بنجاح.

٣- يجب أن يوفّر المدرس فرصة النجاح أمام التلاميذ في تكوين الميول، لأن نجاح التلميذ في عمل ما، يُكسبه الثقة، ويجعله يميل إلى تكرار هذا العمل والاستمرار فيه.

٤- ينبغي أن يتذكر المدرس أن الميول التي يكونها التلاميذ نحو مادة ما تتأثر بشخصيته والعلاقة التي تربطه بتلاميذه، لذا يجب على المدرس أن يحسن علاقته بتلاميذه.

٥- لوجود الفروق الفردية بين الأفراد، وبين ما ينشأ من ذلك من اختلاف في الميول، يجب أن تتنوع المناهج وتشتمل أشياء كثيرة كالرحلات والدراسات العملية والزيارات... الخ.

٦- إن اتخاذ ميول التلاميذ أساساً من أسس اختيار المادة الدراسية يجعل التلاميذ ينظرون إلى أهداف الدراسة على أنها أهداف شخصية لهم فنجدهم يقبلون على بلوغ هذه الأهداف وتصبح عملية التعلم أيسر وأسرع وأبقى أثراً.

تقييم مقاييس الميول المهنية

لمقاييس الميول المهنية معوقات وسلبيات تحد من الاستفادة منها بشكل تام، ولكن هناك ايجابيات تدعو لاستعمالها، والأخذ بنتائجها في مجال التوجيه المهني والتربوي والتخطيط، وسنعرض فيما يلي للإيجابيات والسلبيات.

الايجابيات

١- نتائج مقاييس الميول المهنية لا تهدد ذاتية الفرد، فهي لا تقيس ذكاءه أو قدراته بل تقيس ما يحبه وما يكرهه. لذا يقبل عليها الأفراد بدون تحفظ، مما يسهل عملية الإرشاد والتوجيه، حيث يستخدمها الإخصائي لتوثيق العلاقة مع المسترشد قبل إعطاء الإختبارات الأخرى.

٢- سهولة تطبيقها، حيث يستطيع الأفراد تطبيقها على أنفسهم فتساعدهم على اختيار الميادين التي تتفق مع ميولهم المهنية إذا ما توفرت القدرات اللازمة لهذه المهنة.

٣-مقاييس الميول المقننة أفضل طريقة للكشف عن ميول الشخص الحقيقية، وهي أفضل من الاعتماد على مجرد تعبير الفرد عن ميوله بكلمة أحب كذا، أو الاتجاه إلى مهنة لمجرد اختيار الأهل لها.

السلبيات:

١- إن مقاييس الميول غير ناجحة في الكشف عن الميول الحقيقية للأفراد تحت سن ١٨ سنة، حيث أن ميول الأفراد لا تتبلور قبل هذا السن. وإن كانت تمدنا بمعلومات ذات قيمة بين سن ١٤-١٥ سنة.

٢- إن مجرد بيان أنّ لفردٍ معيّن نفس الميول الموجودة لفئة معينة في مهنة ما ليس كافٍ لتوجيه الفرد لتلك المهنة. لأن المهنة الواحدة تتضمن مجموعة من المهن الفرعية التي قد ينجح الفرد فيها أولا ينجح. ولذلك يجب الاستعانة بطرق أخرى من التوجيه السليم.

٣- تعتمد مقاييس الميول المهنية على تصنيف معين للمهن يتعلق ببيئة خاصة وليس بالضرورة أن يتفق هذا التصنيف مع بيئات أخرى. ومن هنا فإن تطبيقه في بيئة أخرى يحتاج إلى تصنيف للمهن خاص بتلك البيئة بالإضافة إلى ضرورة اشتقاق معايير خاصة بالبيئة الجديدة.

٤- قد تكون الإجابة على اختبارات الميول غير موضوعية فقد لا يكون للفرد دراية ببعض النشاطات التي يتضمنها الاختبار، وقد يستجيب الفرد هنا لتلك النشاطات المهنية التي لها سمعة جيدة في المجتمع بالرغم من عدم وجود ميول حقيقة تكمن وراء تلك الاستجابة.

٥- هناك صعوبة كبيرة في التوفيق بين ميول الطالب واستعداداته في مهنة أو دراسة معينة، فقد يميل الطالب إلى دراسة أو مهنة معيّنة طمعاً في الناحية المادية أو المركز الاجتماعي لها بينما لا تؤهله قدراته للإلتحاق بها.

ثانياً: القدرات والاستعدادات

يعدّ التوجيه المهني والتعليمي من أهم التطبيقات التربوية لسيكولوجية الفروق الفردية بصفة عامة، والقدرات العقلية بصفة خاصة. وتزايد الاهتمام به في الوقت الحاضر، بهدف وضع الفرد في نوع الدراسة أو المهنة التي تلائمه حتى يتوافر له قدر كافٍ من التوافق الشخصي والاجتماعي يؤدي به إلى زيادة الرضا عن العمل المدرسي أو المهني من ناحية، وإلى رفع مستوى كفاءته من ناحية أخرى.

وتعرف القدرات بأنها المهارات الأساسية البدنية والعقلية التي تحتاجها للعمل في المهن والنشاطات المختلفة، سوا كانت هذه المهارات نتيجة التدريب أو بدونه حيث أن معظم الناس يستمتعون بعمل الأشياء التي يتقنونها.

والقدرة قد تشمل الاستعداد، إلاّ أن بعض التعاريف تفرق بينهما على أساس أن القدرة تشمل كل ما يستطيع الفرد أداءه من أعمال في الوقت الحاضر بينما يشير الاستعداد إلى المستقبل، فيعرف على أنه إمكانية الفرد لتعلم مهارة معطاة

عندما يزود بالتعليم والتدريب المناسبين. والاستعداد هو إمكانية القيام بعمل ما وهذا يعني أن الاستعداد سابق على القدرة وملازم لها.

إن نجاح المرشد في عمله يعتمد على قدرته على تحديد استعدادات وقدرات المسترشد، ومعرفة نوع الدراسة أو المهنة التي يمكن أن يستغل فيها امكاناته العقلية، كما يعتمد على قدرته على توضيح هذا للمسترشد بحيث يتمكن من اتخاذ قراراته بطريقة أفضل. مما يساعده على النجاح والتكيف في دراسة أو مهنة معينة.

ويمكن تقسيم القدرات العقلية إلى:

١- **القدرات العقلية العامة:** وهي التي تشترك في جميع العمليات الخاصة بالنشاط العقلي المعرفي، وتركز هذه القدرات على التحصيل المدرسي والعلمي.

ويعتبر الذكاء قدرة عقلية عامة تدخل في جميع أوجه النشاط الإنساني، وقد اختلف علماء النفس والتربية في تعريف الذكاء، فقام كل منهم بتعريفه على أساس وظيفته والغاية منه أو على أساس بنائه، ومن أبرز التعريفات التي أعطيت للذكاء، هو تعريف (بينيه) الذي يرى أن الذكاء هو القدرة على الفهم الجيد والحكم على الأشياء، والتفكير العلمي السليم، والتأقلم حسب الظروف للوصول إلى الأهداف المرغوبة.

ويقاس الذكاء عن طريق مجموعة من الاختبارات، بهدف تحديد نوع المدرسة التي تناسب الفرد، فهل هي مدرسة خاصة بالمعوقين أو الموهوبين أو هي مدرسة عادية. وكذلك تساعد في توجيه الطلبة وإرشادهم لاختيار نوع الدراسة والمهنة في المستقبل وتساعد أيضاً على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

ومن أشهر الاختبارات المستخدمة في قياس الذكاء المتداولة عالمياً، هي مقياس ستانفورد بينيه، ومقياس وكسلر للذكاء، وسنعطي موجزاً بسيطاً عن كل منهما.

أ- اختبار ستانفورد - بنيه للذكاء: وضع هذا المقياس بناءً على تكليف من السلطات الفرنسية، وذلك للفصل بين الأطفال المتخلفين عقلياً، والأطفال العاديين في المدارس، ويقيس هذا المقياس ذكاء الأفراد من سن سنتين حتى سن ١٨ سنة، وقد وضعت مقاييس خاصة لكل مرحلة عمرية، يتكون كل منها من ستة مجالات رئيسية، ثم تم وضع عدد من الفقرات على كل من هذه المجالات.

ويقوم هذا المقياس على ثلاثة افتراضات أساسية هي:

١- إن الذكاء قدرة عقلية عامة مركبة، تتضمن نشاطات عقلية متنوعة.

٢- القدرة العقلية العامة، هي قدرة تنمو باضطراد مع العمر.

٣- هذه القدرة تتوزع في الفئات العمرية المختلفة، توزيعاً سوياً يمكن معه اعتبار متوسط أداء كل فئة عمرية، معياراً للنمو العقلي لهذه الفئة.

ويمكن تصنيف الأفراد حسب هذا المقياس في الجدول التالي:

نسبة الذكاء	النسبة المئوية للأفراد	التصنيف
١٤٠-١٦٩	١,٣٣	متفوق جداً
١٢٠-١٣٩	١١,٣	متفوق
٨٠-١١٩	٧٩,١	متوسط
٥٠-٧٩	٨,٠	ضعيف عقلياً
٣٠-٤٩	٠,٥	ضعيف عقلياً بشكل كبير

ب- مقياس وكسلر للذكاء: وضع هذا الاختبار ليناسب الأعمار من سن ٦ سنوات إلى ١٦ سنة و ١١ شهراً، ويحتوي هذا الاختبار على (١٢) اختباراً فرعياً هي:

الاختبارات اللفظية	الاختبارات الأدائية (العملية)
١- المعلومات	١- تكميل الصور
٢- المتشابهات	٢- ترتيب الصور
٣- الحساب	٣- تصميم المكعبات
٤- المفردات	٤- تجميع الأشياء
٥- الاستيعاب	٥- الترميز
٦- إعادة الأرقام	٦- المتاهات

ويقدم اختبار وكسلر ثلاث نسب للذكاء هي:

- نسبة الذكاء اللفظية: وتستخرج من الإختبارات اللفظية.
- نسبة الذكاء الأدائية: وتستخرج من الإختبارات الأدائية.
- نسبة الذكاء الكلية: وتستخرج من كليهما معاً.

وتقارن عادة نسبة الذكاء اللفظية بنسبة الذكاء الأدائية، فإذا كانت نسبة الذكاء على الاختبارات الأدائية أعلى من اللفظية، فهذا يعكس القدرة على التعامل مع الأشياء والتنظيم البصري، أكثر من التعامل مع الكلمات والرموز. وتزيد نسبة الذكاء اللفظة في الغالب عند الأشخاص اللذين يتعاملون بالأمور المكتبية والأدبية، بينما تزيد نسبة الذكاء الأدائية عند الأشخاص اللذين يعملون بأيديهم.

ومن الأمثلة على القدرات العامة اللازمة للعمل في المهن المختلفة كما يراها فلانجان هي:

١- المفردات: تقيس كم يعرف الشخص من معاني الكلمات، وهذ القدرة مهمة لقراءة الكتب وكتابة المواضيع، ويمكن أن تُحسَّن هذه القدرة عن طريق القراءة وعن طريق استعمال القاموس.

٢- اللغة الانجليزية وتقيس كيف تستعمل قواعد اللغة الانجليزية، التنقيط، استعمال الحروف الكبيرة، التهجئة (الاملاء) كما تستعمل لبيان كيف يوضح الشخص نفسه، وتتحسن هذه اللغة عن طريق تعلم دروس فيها تتعلق بالقراءة والكتابة الجيدة.

٣- الاستيعاب القرائي: وتقيس كم يفهم الشخص مما يقرأه من الكتاب وتتحسن هذه القدرة عن طريق قضاء وقت كبير في القراءة.

٤- الإبداع: وتقيس القدرة على الإختراع أو الإكتشاف والتفكير في حل ذكي وغير عادي للمشكلة، والخبرات في حل المشاكل العملية تساعد في تحسين الإبداع.

٥- الاستدلال الميكانيكي: يقيس كيف يستطيع الشخص أن يفهم الأعمال والمواضيع الميكانيكية من خلال رؤية الرسومات والأشكال الهندسية وتتحسن هذه القدرة عن طريق العمل في الأجهزة الميكانيكية، وتعلم المهارات الميكانيكية داخل الصفوف والمشاغل.

٦- التصور: تقيس القدرة على تصور كيف يبدو الموضوع المنبسط عند ثنيه، ويمكن أن تتحسن هذه القدرة عن طريق التدريب على الرسم والنشاطات البصرية الأخرى.

٧- الاستدلال المجرد: يقيس فهم الشخص حول تغيير الشكل في رسومات مختلفة، وهذه القدرة تبين نماذج وتتابع الرسم، وهذه القدرة لا يؤثر عليها التعليم الرسمي ولكن يمكن تحسينها بتقدم العمر والخبرة.

٨- الاستدلال الرقمي أو الكمي: تقيس القدرة على حل المسائل الحسابية التي تعتبر أكثر تعقيداً من الجمع والطرح والضرب والقسمة. ويمكن تحسين هذه القدرة عن طريق التدريب على مبحثي الرياضيات والعلوم.

ويمكن تقسيم القدرات العقلية على أساس الترابط العالي بين عدد من المهمات التي يقوم بها الفرد في ميدان معين إلى:

١- القدرة اللفظية: وهي القدرة على فهم الأفكار والتعبير عنها بواسطة الكلمة المنطوقة أو المكتوبة ويحتاج هذه القدرة بشكل خاص: المعلمون، المحامون، الكتّاب، الصحفيون، الممثلون.

٢- القدرة الميكانيكية: تمتاز بالقدرة على الاستقراء والتذكر وسرعة الإدراك ويحتاج إلى القدرة الميكانيكية: المهندسون- الميكانيكيون.

٣- القدرة العددية: القدرة على استخدام الأرقام ومعالجة المسائل العددية في دقة وسرعة، ويحتاج إلى هذه القدرة بشكل خاص : المحاسبون، العاملون في الاحصاء.

٤- القدرة على التخيّل: القدرة على حل المسائل من خلال افتراض عدة حلول وتصاميم، ويحتاج إليها: الأطباء، المحامون، العاملون في مجال الرياضيات.

٥- القدرة المكانية: وتبدو في كل نشاط عقلي يتميز بالتصور البصري لحركة الأشكال المسطّحة والمجسمات. ويحتاج إلى هذه القدرة بشكل خاص: الرسامون والمهندسون.

٢- القدرات العقلية الخاصة: وهي التي تقسم النشاط العقلي المعرفي والقدرات الجسمية إلى أقسام فرعية، فقد تكون مشكلة الشاب المقبل على اختيار مهنته هي أنه لا تتوفر فيه الصفات أو الخصائص التي لابد من نجاحه في المهنة التي يقبل عليها، وهذه الخصائص قد تكون بدنية. كالشاب الذي يريد أن يمارس إحدى المهن الرياضية مع نقص واضح في استعداده الجسمي ولياقته لهذا النوع من الأعمال. أو الفتاة التي تريد أن تعمل في التدريس في الوقت الذي تنقصها فيه القدرة على النطق السليم أو التعبير الصحيح.

أو قد يكون السبب هو نقص الاستعدادات العقلية، وهذا السبب أكثر وضوحاً في الحياة المدرسية لكثير من التلاميذ. فالشاب الذي يرغب مثلاً في مهنة الهندسية أو الطب أو التدريس ولا يعرف أن النجاح في أي من هذه المهن يتطلب تفوقاً في الاستعدادات العقلية التي لها علاقة بهذه المهن: مثل القدرة الحسابية والقدرة المكانية اللازمتين للنجاح في دراسة الهندسة...الخ.

وللمهارات والقدرات الخاصة أهميتها في الاختيار المهني فمن المهن ما يحتاج إلى مهارة من نوع معين. فالعزف على البيانو مثلاً يتطلب نوعاً من المرونة في استخدام الأصابع والتحكم فيها. وكذلك العمل على الآلات الدقيقة وأشغال الإبرة وأعمال الرسم والنحت وغيرها فكل هذه المهن، تتطلب مهارات من نوع معين تتوافر في بعض الناس ولا تتوفر في غيرهم، ومن المهم التأكد من توافرها في الشخص لضمان نجاحه في العمل الذي يؤديه.

ويمكن تصنيف هذه القدرات على الوجه التالي:

١- قدرات جسمية كالقدرة على المشي السريع أو احتمال التعب.

٢- قدرات حسية كالقدرة على الإبصار بكلتا العينين أو على الإبصار بالليل أو على سرعة الإدراك البصري أو القدرة على السمع من بعيد.

٣- قدرات عقلية كالقدرات التي قرّرها ثيرستون وهي: الاستيعاب اللفظي، الطلاقة اللفظية، القدرة العددية، القدرة على التصور المكاني، سرعة الإدراك الحسي، الذاكرة، الاستدلال.

٤- قدرات اجتماعية تبدو في التعامل الاجتماعي السليم مع الناس، أو في التزعم والقيادة أو في سهولة الحكم على أخلاق الناس وسلوكهم وعواطفهم أو التأثير فيهم.

٥- قدرات حركية نفسية كالمهارة اليدوية وخفة الأصابع.

٦- قدرات ميكانيكية.

٧- قدرات فنية كالقدرات الموسيقية.

ثالثاً: القيم

تعتبر القيم أحد العوامل الهامة التي تؤثر في عملية التفضيل والاختيار المهني. حيث أنه من الواضح أن الطالب يتابع الدراسة التي تتفق مع القيم التي يؤمن بها، كما أنه قلّما يُقبل على مهنة لا تتفق مع القيم التي تكونت لديه إلا مرغماً، ثم أن تكيّفه في الدراسة والعمل لا يتحقق إلاّ إذا كان ثمة اتفاق إلى حد ما بين قيم الفرد والقيم التي يتطلبها العمل. فمما يشك فيه كثيراً أن ينجح الفرد وأن يتكيف في عمل يتطلب الاعتراف بقيمة الإنسان وكرامته، إذا لم تكن لديه القيمة الإنسانية بارزة ومسيطرة على غيرها من القيم.

اختلف العلماء في تحديد مفهوم القيم، فعلماء الاقتصاد يهتمون بشكل أساسي بكل شيء له منفعة مادية ويلبي المطالب الأساسية للأفراد، بينما يرى المختصون في علم الاجتماع أن القيم تعبّر عن المرغوب فيه اجتماعياً فيوصف الرجل الوقور والعالم الجليل بأنه رجل له قيمة، ويوصف الجاهل والمغرور بقلة القيمة. واتفق العلماء جميعاً بأن القيمة تعبّر عما يعتقد الشخص أنه مهم بالنسبة له، بمعنى أنها تعبر عن أفكار الفرد حول ما هو صواب وجيد ومرغوب.

ويمكن تعريف القيمة بأنها الحكم الذي يُصدره الإنسان على شيء ما، مهتدياً بمجموعة من المبادئ والمعايير التي وضعها المجتمع الذي يعيش فيه والذي يحدد بالتالي المرغوب وغير المرغوب فيه، وتعتبر القيم موجهات لسلوك الأفراد ضمن ثقافة معينة أو مجتمع معين وتُكتسب عبر التنشئة الاجتماعية، ويعطيها الأفراد اهتماماً خاصاً، وتُشكّل مبادئ تتكامل فيها الأهداف الفردية مع الأهداف العامة للمجتمع.

وهناك صفات مشتركة لمفهوم القيمة بين مختلف وجهات نظر العلماء، الذين تناولوا القيم وهذه الصفات هي:

- القيم إنسانية، فالاهتمام واللذة والألم والأفكار جميعها ترتبط بالفرد الإنسان.

- القيم ذاتية أي يحس كل واحد منّا بالقيم على نحو خاص به.
- القيم التي يكتسبها الفرد تتأثر بمعلوماته وخبراته واتجاهاته وتؤثر فيها.
- القيم نسبية بمعنى أنها تختلف من شخص إلى آخر، ومن زمن إلى زمن ومن مكان إلى مكان، ومن ثقافة إلى ثقافة.
- القيم مُوجِّهات لسلوك الفرد وتصرفاته.
- تتضمن القيم نوعاً من الرأي أو الحكم على شخص أو شيء أو معنى معين.
- تتضمن القيمة الوعي بمظاهره الإدراكية والوجدانية.
- القيمة ذات قطبين فهي إما هذا الوجود، أو ذاك الوجود، وهي إما حق أو باطل، خير أو شر.

ويرى بارسونز أن القيمة تتكون من عناصر ثلاثة هي:

- المكّون العقلي (المعرفي) مثل معرفة الأهداف والطريق الصحيح
- المكّون الوجداني او الانفعالي.
- المكّون السلوكي.

وظائف القيم:

تقوم القيم بالوظائف التالية:

أ- تخدم القيم كمعايير لتوجيه السلوك حيث أنها:

- تقودنا إلى اتجاهات محددة فيما يتعلق بالقضايا الاجتماعية.
- تقودنا إلى تفضيل أيديولوجية سياسية أو دينية معينة.
- تحدد الطريقة الي نُقدّم بها أنفسنا للآخرين أو نقبل بها الآخرين.
- تعتبر معايير للحكم والتقييم.
- تُستعمل من أجل إجراء المقارنة بين الأفراد.

- تستعمل كمعايير من أجل الإقناع والتأثير على الآخرين، فنعرف أي القيم تستحق أن نؤثر أو نتأثر بها. وعن طريق قيم الشخص نحكم على سلوكاته واعتقاداته واتجاهاته.

- تخبرنا كيف نبرّر أفعالنا غير المقبولة.

ب- القيمة كمخططة لحل الصراعات واتخاذ القرارات: في أي موقف من الواقف يُستشار هرم قيمي وليس قيمة واحدة وهنا يدخل الفرد في صراع من أجل اختيار القيمة المناسبة، فعند الزواج يجب أن يختار الاستقلالية أو طاعة الوالدين، أو بين قيم التقبل الاجتماعي أو احترام الذات.. وهنا يقبل قيمة، ويرفض أخرى.

جـ- الوظيفة الدافعية للقيم: فمثلاً القيم الأدائية تعمل على بلورة أنماط من السلوك تستخدم كوسيلة لتحقيق غاية أو أهداف مرغوبة. أي أن القيم الوسيلية توصلنا إلى قيم نهائية لتحقيق الغاية المقصودة.

مستويات القيم

ترتب قيم الأفراد في مستويات مختلفة داخل نسق قيمي حسب الأولويات، ويكون على رأس السلم القيمي أكثر القيم أهمية وإلحاحاً بالنسبة للأفراد والجماعات، وتحظى بمكانة اجتماعية عالية، وهذه القيم تسمى القيم الإلزامية ومن أمثلتها مسؤولية الأب نحو أسرته.

ويلي ذلك القيم التي يشجعها المجتمع ويدعو إلى الاقتداء بها، ويكافئ من ينجح بها، ولكن بدون إلزام من القوانين والأعراف الاجتماعية، وتسمى التفضيلية، ومن أمثلتها النجاح في الحياة العملية والحصول على الثروة والترقي في ميدان العمل. أما المستوى الثالث في تدرج القيم داخل السلم القيمي فهي القيم المثالية التي يستحيل تحقيقها بصورة كاملة، ولكنها تؤثر في توجيه سلوك الأفراد. لذا يدعو المجتمع دون أمل كبير في تحقيقها بصورتها المثالية. ومن أمثلتها مقابلة الإساءة بالإحسان (التسامح).

وقد تختلف القيم وتتعارض مع بعضها داخل النسق القيمي للشخص الواحد، كأن يكون عند الشخص قيمة الكرم وقيمة حب المال في وقت واحد، وهنا نجد أن سلوكه سوف يتوقف على ترتيب هذه القيم لديه بمعنى أن سلوكه يعتمد على أولويات السلم القيمي لديه، وهناك تباين كبير بين الأنساق القيمية لكل مجتمع من المجتمعات. ففي حين تُعلي بعض المجتمعات النامية من قيم الكرم والشهامة والرجولة، نجد أن هذه القيم ليس لها نفس الأهمية في المجتمعات الصناعية حيث تحتل قيم أخرى مثل قيم الاتقان والدقة مركز الصدارة.

وفكرة ترتيب القيم هرمياً لا تدل في الحقيقة والواقع على أن كل قيمة لها موقع ثابت في سلّم القيم، بل إن القيم تتبادل الدرجات والمراتب في السلم الواحد، فتعلو وتهبط تبعاً لظروف الفرد وأحواله ورغباته واهتماماته من حيث قوتها وإلحاحها وسهولة أو صعوبة تحقيقها، بمعنى أن القيم تتغير مكاناً وزماناً فإذا رغب الشخص في أن يحصل على شهادة علمية، فإن هذه الرغبة تمثل الدرجة الأولى في سلم قيمة حتى إذا حقّقها وفكر في الزواج مثلاً، فإن الرغبة في الزواج هي التي تمثل الدرجة الأولى في السلم، فإذا تحققت تأتي الرغبة في امتلاك بيت مثلاً لتكون في قمة أولوياته، وهكذا فإن ترتيب قيم الأشخاص والأشياء، لا يظل على حال واحدة ثابتاً في سلم القيم، بل يتغير بالنسبة لتغير نظرة الشخص للحياة وبالنسبة لنموه وتطوره ونضجه الجسمي والعقلي والاجتماعي.

تغير القيم والعوامل المؤثرة فيها

إن القيم نتاج لعمليات التعلم،وتحكمها مجموعة المبادئ التي تحكم التعلم. فقد يكتسب الفرد، قيمه كما يكتسب أنماط سلوكه الأخرى بالملاحظة والتقليد، وينطبق عليها في هذه الحالة ما ينطبق على أشكال التعلم الاجتماعي الأخرى الناتجة عن تفاعل الفرد مع متغيرات بيئته. فالكثير من الأفراد وبخاصة حديثي السن منهم يقبلون بوجهات نظر آبائهم أو الأشخاص الهامين في بيئتهم. وقد يكتسب الفرد بعض قيمه نتيجة مبادئ التعلم الإشراطي وأثر عمليات التعزيز

والعقاب في اكتساب بعض القيم دون أخرى، حيث يعمل التعزيز على تقوية السلوك القيمي المرغوب فيه، في حين يؤدي العقاب إلى إعاقة السلوك غير المرغوب فيه.وبما أن القيم متعلّمة، كان على المدرسة أن تركّز على بناء القيم عند الطلاب بشكل عام، والقيم المتعلقة بالعمل بشكل خاص. لأن غاية الفرد هي أن يحصل على عمل يحقق آماله ورغباته وقيمه، فإذا كان اختيار الفرد لمهنته اختياراً حراً، واستمراره فيها بمحض إرادته. كانت هذه المهنة أصدق مرآة للقيم التي يؤمن بها. إذ أن الإنسان يتجه ويستمر في المهن التي تمكنه من أن يحقق قيمه ويشبعها. وتتأثر القيم بالعوامل التي تؤثر في أشكال التعليم الأخرى، الأمر الذي يبيح الاستنتاج القائل بأن الأفراد يتباينون في قيمهم نتيجة لتباينهم في العديد من العوامل الأخرى كالسن والجنس والقدرات والخبرات التعليمية والوضع الاقتصادي والاجتماعي والخلفية الثقافية. وقد أشارت بعض الدراسات إلى أن الخبرات المدرسية تؤثر فعلاً في تشكيل أو تغيير أو تعديل القيم ذات العلاقة بالعمل المدرسي، ومفهوم الذات، والعلاقات الاجتماعية، وبعض جوانب السلوك الأخلاقي.

ويبدو أن تطوّر القيم وتغيرها ناجم جزئياً عن تأثر الفرد بمعايير جماعته المرجعية وقيمها، سواء كانت جماعة الصف و المدرسة أو الجامعة أو اللعب أو النادي أو المهنة... الخ. حيث تلعب هذه الجماعة دوراً هاماً جداً في تحديد قيم الفرد، وتزوده بالموجهات والمبادئ العامة للسلوك. وقد بيّنت بعض الدراسات أن التزام الفرد بقيم أقرانه، يزداد بازدياد طول الفترة الزمنية التي يقضيها معهم. كما بيّنت أن التباين القيمي يعود في جزء منه إلى التباين الطبقي والاقتصادي والاجتماعي كما تحدده المهنة بغض النظر عن قومية هذا الفرد أو جنسيته. فالمنتمي إلى مستوى اقتصادي أو اجتماعي معين يدين بقيم أفراد هذا المستوى. وأشارت الدراسات أيضاً إلى أنّ قيم الأبناء تتأثر بمهن والديهم وطبقاتهم الاجتماعية أكثر من تأثرهم بمستوياتهم التعليمية.

تصنيف القيم:

يوجد تصنيفات متعددة للقيم وسنوضح هنا تصنيف القيم من وجهة نظر فلانجان إلى ما يلي:

١- القيم الماديّة وتشمل: توفر الحياة السعيدة، بيت مرغوب فيه، طعام جيد، التملك، الراحة، تنمية الدخل، الطمأنينة للمستقبل، التمتع بصحة جيدة.

٢- العلاقات مع الآخرين وتشمل عمل علاقات مع: الأزواج، الوالدين، الأخوة والأخوات والأقارب، الأصدقاء.

٣- القيم الاجتماعية وتشمل: المشاركة في النشاطات الاجتماعية لمساعدة الآخرين، والمشاركة في النشاطات والخدمات العامة.

٤- تطوير الشخصية والإنجاز وتشمل: استعمال العقل في المدرسة، التعلم بطرق مختلفة، تحسين النضج، فهم معنى الحياة، تحسين القدرة لعمل الخطط والقرارات في نشاطات الحياة الرئيسية، العمل في الوظائف التي يميل إليها والتي لها مكافآت مجزية، التعبير عن النفس بطلاقة.

٥- التسلية وتشمل: الناحية الاجتماعية، القراءة، الاستماع إلى الموسيقى، مراقبة الأحداث الرياضية، المشاركة في النشاطات الخلاّقة.

مقاييس القيم

تيست القيم بمقاييس متعددة نذكر منها:

أ- مقياس اولبورت- فيرنون- ليندزي: ويشمل هذا المقياس القيم التالية:

١- القيم النظرية: إن الاهتمام الرئيسي للشخص النظري هو البحث عن الحقيقة وتعتبر اهتماماته تجريبية وناقدة وعقلانية، فهو مفكر وغالباً ما يكون عالماً أو فيلسوفاً، وهدفه الرئيسي في الحياة هو أن يرتّب وينظم معلوماته أو معارفه.

٢- القيم الاقتصادية: يعتبر الشخص الاقتصادي ذا اهتمام بما هو مفيد، وبإرضاء الحاجات البشرية، ويكون مهتماً بالإنتاج وتسويق البضائع واستهلاكها وتجميع الثروة المادية.

٣- الجمالية: يرى الشخص أن قيمته السامية تكمن في الشكل والتناسق، ويحكم على كل خبرة فردية من وجهة نظر الرشاقة والتماثل والملاءمة.

٤- الاجتماعية: إن حب الناس هي القيمة الاسمى، وهذا الحب ذو مظهر خيري، ويعتبر الحب في حد ذاته الشكل الوحيد الملائم للعلاقة الإنسانية.

٥- السياسية: إن الشخص السياسي مهتم أساساً بالسلطة.

٦- الدينية: القيمة الاسمى للشخص المتدين هي أن يدرك الكون كوحدة واحدة وهو من خلق الله سبحانه وتعالى.

ب- مقياس سوبر

١- الايثارية (محبة الغير): ترتبط بالعمل الذي يمكّن الشخص من المساهمة في رفاهية الآخرين، والخدمة الاجتماعية.

٢- الجمالية: ترتبط بالعمل الذي يسمح للشخص بعمل أشياء جميلة ويساهم في جمال العالم.

٣- الإبداعية: تشير إلى العمل الذي يسمح باختراع أشياء جديدة، تصميم إنتاج جديد، تطوير أفكار جديدة.

٤- المثيرات العقلية: تشير إلى العمل الذي يُتيح الفرصة إلى التفكير المستقل، تعلم كيف ولماذا تعمل الأشياء.

٥- الاستقلالية: العمل بطريقة الشخص الخاصة وبالسرعة التي يريدها.

٦- المكانة الاجتماعية: ترتبط بالعمل الذي يمنح الملتحق به التقدير والاحترام من الآخرين.

٧- الإنجاز: إتمام العمل، الوصول إلى الهدف، الوصول إلى نتائج ملموسة.

٨- الإدارة: ترتبط بالعمل الذي يسمح للشخص بوضع الخطط اللازمة لقيام الآخرين بهذا العمل.

٩- الاقتصادية: ترتبط بالعمل الذي يتيح أجوراً جيدة.

١٠- الطمأنينة: ترتبط بالعمل الذي يزوّد الشخص بالأمن للحصول على الوظيفة حتى في الأوقات الصعبة.

١١- الظروف المحيطة: ترتبط بالعمل الذي يتم تحت ظروف جيدة.

١٢- العلاقات الإشرافية: ترتبط بالعمل الذي يتم تحت اشراف عادل وكذلك بالشخص الذي سيعمل معه الفرد.

١٣- المشاركة: ترتبط بالعمل الذي يجعل الشخص على اتصال بمن يحب من العمّال الآخرين.

١٤- طريقة الحياة: ترتبط بالعمل الذي يسمح للشخص لأن يعيش الحياة التي يختارها، ولأن يكون لطيفاً مع الأشخاص الآخرين.

١٥- التنوع (الاختلاف): ترتبط بالعمل الذي يعطي الفرصة لعمل أنماط مختلفة من الوظائف.

جـ-مقياس جوردن: ويتكون من مقياسين رئيسيين يحتوي كل منهما على ستة مقاييس فرعية. وهذان المقياسان هما:

- القيم الشخصية وتشمل:

١- القيم العملية: وتهتم بالعناية بممتلكات الآخرين، استعمال الممتلكات بحيث تتحقق أقصى فائدة.

٢- الإنجاز: تهتم بحل المشاكل الصعبة، الوصول إلى إنجاز عالي.

٣- التنوع: عمل أشياء جديدة وصعبة، الذهاب إلى أماكن غريبة، تجريب عناصر الخطر.

٤- الترتيب (النظام): أن يكون لدى الشخص عادات عمل منظمة، الاحتفاظ بالأشياء في أماكنها الأصلية، عمل الأشياء وفق برنامج.

٥- الحسم: أن يكون لدى الشخص قرار ثابت وقوي، الوصول إلى الهدف مباشرة.

٦- التوجه نحو الهدف: يملك أهدافاً محددة، المواظبة على حل المشاكل، أن يكون لديه أهداف واضحة.

- القيم الداخلية للشخص وتشمل:

١- الموازرة: أن يعامل بلطف وتفهم، يتلقى تشجيعاً من الآخرين.

٢- الامتثال: عمل ما هو مقبول اجتماعياً.

٣- الاعتراف: أن ينظر إلى الشخص بعين الاعتبار، وأن تؤخذ ملاحظات جيّدة عنه.

٤- الاستقلالية: أن يعمل ما يريد عمله لوحده، وأن يكون حراً في اتخاذ قراره بنفسه.

٥- الإحسان: عمل أشياء للناس الآخرين، مشاركة الآخرين، مساعدة غير المحظوظين.

٦- القيادة: أن يملك سلطة على الآخرين ، أن يبقى في وضع قيادة أو سلطة.

رابعاً: الشخصية

تعرف الشخصية، بأنها عبارة عن وحدة متكاملة تنتج من تفاعل عدة سمات جسمية ونفسية وتحدّد أسلوب تعامل الشخص مع مكونات بيئته. وقياس الشخصية يساعد في التوجيه المهني، وفي تشخيص سوء التوافق لدى المنحرفين ومحاولة قياس التحسن في الطرق العلاجية التي وضعت لهم.

إن تقدم التلاميذ وتوافقهم في المدرسة، يتوقف إلى حد كبير على قدراتهم العقلية وعلى تحصيلهم، جنباً إلى جنب مع شخصياتهم واتجاهاتهم. ويمكن أن يقدّم تقييم الشخصية في المدرسة، أربعة وظائف هامة هي:

١- يكشف دوافعهم واتجاهاتهم وأشكال التكيف لديهم في المدرسة والعمل.

٢- يكشف مفهوم الذات، وعلاقة قدراتهم بعضها بعض.

٣- يكشف التلاميذ الذين لديهم قلق، وتصلب في انفعالاتهم، يُعزى إلى اضطراب في التفكير، وبناء على ذلك يتم وضع خطط العلاج المناسبة لهم.

٤- يحدّد سلوك الطلاب وأساليب التعليم لديهم.

ويشير توماس وشيس Tomas and chess إلى أن الخصائص الشخصية لأي تلميذ هي المحدّدة لسلوكه وتوافقه في المدرسة. فضعف الضبط الداخلي، التصلب، التهور، الطيش، التحمل الضعيف للإحباط، الغضب، الصراعات مع الأسرة والأنداد، السلبية، نقص الدافعية للتحصيل، والمفهوم المتدني عن الذات، تساهم كلها في الفشل الدراسي حتى لو كان الطالب لا يعاني من صعوبات في التعلم. وهناك بعض التلاميذ ذوي القدرات المحدودة أو لديهم قصور في التعلم، غالباً ما يتغلبون على مشكلاتهم بالكفاح من أجل النجاح في المدرسة، وهذا يعطيهم الثقة بالنفس، والاتجاه الايجابي نحو المدرسة. وتؤثر الشخصية على اختيار المهنة إلى حد كبير، حيث يتطلب الأمر إيجاد توازن بين خصائص شخصية الإنسان ومتطلبات المهنة. وبالرغم من التشابه بين الأفراد، إلاّ أن فروقاً فردية تميز كل شخصية عن سواها. والفروق بين الأفراد كثيرة ومتعددة الأشكال. فهناك فروق تعود لعامل السن، والعمل الذي يناسب سن ما، قد لا يناسب سن أخرى وهناك فروق تعود لعامل الجنس (بعض الأعمال خاصة بالنساء، وبعضها خاص بالرجال) وفروق تعود لعوامل أخرى اجتماعية أو عقلية، أو تعود إلى نمط الشخصية بصورة عامة. وهذه الفروق ليست ثابتة، إذ أن التطور قد أحدث تغييراً وتبديلاً، فالمرأة مثلاً أصبحت اليوم تمارس أعمالاً كانت قديماً شبه محرمة

أو محرمة تماماً عليها، ومع ذلك فإن لخصائص الشخصية علاقة باختيار المهنة بشكل عام. وسنتناول هنا خصائص الشخصية التالية:

أ- الخصائص الجسمية: إن سلامة أعضاء الجسم وسلامة الجهاز العصبي والغدد والحواس تؤثر في عملية تكيف الفرد مع مهنته والابتعاد به عن الشعور بالتوتر والقلق. ونلاحظ أن بعض الأمراض الجسمية تؤدي إلى سوء تكيف العامل مع عمله مثل ضعف البصر أو السمع مثلاً.

كما أن لشكل الجسم كالطول والوزن والحجم لها علاقة بالصحة النفسية للفرد وبالتالي تكيفه مع المهنة. فالخصائص الجسمية تختلف من مهنة لأخرى، ففي حين يتطلب بعضها خفة الوزن (رقص الباليه)، يتطلب بعضها الآخر قوة الجسم والعضلات (العمل في الموانئ). وبعض المهن تحتاج إلى مرونة حركة الأصابع (الخياطة)، وبعضها يحتاج إلى مستوى عالٍ لحاسة السمع (الموسيقى)، أو القدرة على التحمل (الغوص). وهذا يدعونا إلى القول بأنه ينبغي وضع وصف لكل مهنة والمؤهلات والصفات التي ينبغي توافرها في شاغل هذه المهنة. كما أنه يمكن أن نصنف بعض المهن التي تتناسب مع ذوي العاهات أو الإعاقات البسيطة ولا نحكم عليهم بعدم الصلاحية.

ب- الخصائص الاجتماعية للشخصية: ثبت علمياً أن نسبة كبيرة من حالات سوء تكيف الفرد مع عمله يعود إلى موقف العامل من مهنته، ومن زملائه ومن نفسه ومن رؤسائه وهذا يعود إلى التكيف الشخصي مع البيئة المحيطة. وقد أوضحت الدراسات النفسية أن بعض الناس يميلون إلى الانبساط وبعضهم إلى الانطواء، فيوضع الشخص الذي يميل إلى الانبساط في الأعمال التي لها علاقة مباشرة مع الناس، ويوضع الشخص الذي يميل إلى الانطواء في الأعمال التي لا تتطلب منه احتكاكاً مباشراً مع الناس.

جـ- القدرات العقلية: وتشمل القدرات: اللفظية، الميكانيكية، العددية، التخيل، المكانية، وغيرها كما سبق ذكره.

ويمكن قياس شخصية التلاميذ في المدرسة عن طريق:

١- ملاحظة التلاميذ.

٢- تقارير المعلمين.

٣- السجل التراكمي المدرسي.

٤- مجالس الآباء والمعلمين.

٥- أسلوب الاختبارات الاسقاطية.

٦- أسلوب الاختبارات الموضوعية.

ومن اختبارات الشخصية الموضوعية على سبيل المثال، اختبار كودر الذي يُقدّر الشخص في الأنماط التالية في محاولة لقياس درجة تكيفه مع محيطه:

١- النمط العملي: يفضل معالجة المشاكل العملية وأنواع النشاط.

٢- النمط الاجتماعي: يفضل أن تكون له القيادة وأن يكون محط الأنظار في نشاط الجماعات.

٣- النمط النظري: يفضل أنواع النشاط التي تستدعي التفكير المتعمق والتأمل.

٤- النمط المسيطر: يفضل أنواع العمل التي تظهر القوة والسلطان.

٥- النمط الوادع: يفضل أنواع العمل الخالية من الصراع مع من يتصل بهم.

وهناك اختبارات أخرى مثل اختبار كاتل لقياس سمات الشخصية مثل الانطواء والانبساط، حب الظهور، والاعتماد على النفس...الخ.

ويمكن تقسيم الأفراد حسب نمط شخصيتهم وسمات الأفراد المندرجين تحت كل نمط إلى الأقسام التالية:

١- شخصية رسمية (من ٢٠ سنة فما دون): والفرد هنا متمسك بالتقاليد والأعراف إلى حد كبير ولا يخرج عن إطارها، غير مرتاح، لا يشعر بالهدوء، يخشى المستقبل ويحب العيش في الماضي.

٢- شخصية اجتماعية (من سن ٢١-٣٠ سنة): والفرد المندرج فيها يجد سهولة في التواصل مع الآخرين وبناء علاقات صداقة معهم ومنظم في حياته ومريح في تعامله مع الآخرين.

٣- شخصية إنسانية (من سن ٣١-٤٠): ويكون الفرد فيها ذو نزعة إنسانية عالية، بسيط جداً ومريح في تعامله مع الآخرين، يفرح لأفراحهم ويحزن لأحزانهم، على استعداد للتضحية براحته وسعادته لإرضاء الآخرين.

٤- شخصية منفتحة (من سن ٤١-٥٠ سنة): والفرد هنا يكره الرسميات، ويعمل جاهداً للابتعاد عنها، متطرف بحبه للآخرين ومساعدتهم، محط أنظار الجميع، يحب المغامرة، يبحث عن المستقبل ويكره الماضي.

وهناك سمات أخرى للشخصية تؤثر على الاختيار المهني نذكر منها:

١- السيطرة: رغبة التحكم في الغير.

٢- الخضوع: الرغبة في الخضوع للغير.

٣- الإنطواء: الميل نحو الانسحاب من عالم الأشياء والناس.

٤- الثقة بالنفس: الشعور بقدرة الفرد على أداء ما يرغب عمله.

٥- الانبساط: الميل نحو الاختلاط بالناس والأشياء.

٦- الكفاية الذاتية: الشعور بالقدرة والكفاية.

٧- المثابرة: الصمود في بذل الجهد.

٨- الأمانة: الرغبة في قول الحق وفعله.

٩- التعاون: الرغبة في مساعدة الغير.

خامساً: المعلومات السابقة عن المهنة

بعد أن يتعرف الشخص على ميوله وقدراته وقيمه وسماته الشخصية، تأتي المرحلة الثانية في عملية التوجيه المهني والتي تهدف إلى معاونة الفرد على معرفة المهن المختلفة المتاحة. وعالم المهن عالم واسع يشمل الآلاف منها، وحتى يسير الفرد بخطى ثابتة نحو المهنة التي تناسبه، عليه أن يستعرض عالم المهن المختلفة ويصنّفها في مجالات أو مجموعات محددة، ليقارن بينها حتى يستقر على مجموعة منها يجدها أنسب لقدراته الخاصة وميوله وخصائصه الذاتية. ثم تأتي بعد ذلك، الدراسة التفصيلية للمجموعة المهنية المعينة التي اختارها والتي يجدها أفضل من غيرها وأكثر ملا ءمة له.

ولكي تحقّق هذه الدراسة نتيجتها المرجوة، لابد من أن تتوافر لدى الشاب معلومات وافية عن المهنة تشمل هذه المعلومات ما يلي:

١- طبيعة العمل: من حيث أنواع النشاط والخبرات والمهارات والقدرات التي يتطلبها العمل والتي لابد من توافرها لمن يشغله.

٢- المؤهلات الدراسية المطلوبة: ما هو مستوى الدراسة المطلوب؟ وهل المهنة تكتفي بتعليم محدود، إعدادي مثلاً، أو ثانوي ثم التدريب بعد ذلك، أم تتطلب نوعاً من الخبرات لا تتهيأ للشاب إلاّ بعد الدراسة الجامعية، أم هي تتطلب خبرات من نوع آخر، لا تتوفر إلا في معاهد فنية معينة.

٣- قيود العمل: ما هو المطلوب من الشاب تقديمه؟ وما هي الشروط العامة التي يقبل على أساسها؟ وهل العمل خاص بجنس معين أم يقبل فيه الشباب من الجنسين؟ وهل للمظهر أهمية فيه؟ وهل يتطلب خصائص أو صفات معينة لابد من توافرها فيمن يتقدم إليه؟.. وهكذا.

٤- الإلتحاق بالعمل: هل سيجُرى للشاب اختبار خاص قبل الالتحاق بالعمل؟ وهل سيمر طالب الوظيفة بفترة للتجربة؟ أم يكتفى بتقديم

المؤهلات والمستندات المطلوبة. وإذا كان هناك اختبار، فما نوعه؟ هل سيتم في مقابلة شخصية، أو عن طريق امتحان تحريري؟ ومن الذي سيجري الاختبار؟ ومتى؟....الخ.

وإذا كان هناك فترة للتجربة، فما مدتها؟ وهل سيأخذ أجراً خلالها؟ وما حدودها؟ وفي جميع الأحوال ما هي الأوراق والمستندات المطلوبة للتقديم؟.. الخ.

٥- شروط العمل: أين سيكون العمل، في المدينة أو خارجها؟ وهل يوفر العمل سكناً لشاغله؟ وما هي عدد ساعات العمل في اليوم؟ وما نوع الاجازات ومدتها؟

وما هي الضمانات التي يوفرها لشاغله ضد الفصل أو البطالة؟ وبصفة عامة درجة الاطمئنان التي يحققها. ما هي متاعب العمل أو الأضرار التي يتعرض لها الفرد صحياً أو نفسياً؟ كما أن على الفرد أن يعرف بُعد مكان العمل ووسائل المواصلات، العمل وحرية الفرد في اثبات نجاحه، بيئة العمل ومناسبتها، الأفراد الذين يعمل معهم ومدى رغبتهم فيه، رؤساؤه في العمل وعلاقتهم معه، التكرار والملل في العمل، إمكانية تكوين علاقات اجتماعية وصداقات عن طريق العمل.

٦- الدخل: ويُدرس الدخل من حيث: مقداره، فرص الزيادة فيه، وجود ساعات عمل إضافية مأجورة، مدى مناسبة مقدار الدخل للجهد الذي يبذله الفرد، فرص الزيادة والترقي أو المكافآت، الاستقرار في العمل، المركز الاجتماعي للعمل.

مصادر الحصول على معلومات عن الحرف والمهن المختلفة

يستطيع من يهتم بدراسة الحرف والمهن المختلفة أن يعتمد على أكثر من مصدر واحد من المصادر التي تمده بالمعلومات التي يريد الحصول عليها عن هذه الحرف والمهن ومن هذه المصادر:

١- الإعلانات عن الوظائف والمهن التي تنشرها المجلات واسعة الانتشار.

٢- الإعلانات في الصحف والجرائد التي تنشرها المؤسسات التجارية والهيئات والطوائف المختلفة.

٣- النشرات والكتيبات التي تنشرها بعض مراكز التدريب المهنية كما تنشرها الهيئات والمؤسسات التجارية والمهنية الأخرى.

٤- المقابلات الشخصية مع مديري إدارات الهيئات والمؤسسات المهنية والتجارية.

٥- الزيارات للمصانع والمؤسسات والمدارس المهنية.

٦- الأحاديث العامة مع الأخصائيين وأهل التجربة والخبرة في العمل سواء ممن يعملون في المدارس المهنية أو مراكز التدريب أو الجامعات... الخ.

٧- الحديث عن التوجيه المهني في الإذاعة والتلفزيون.

٨- عمل المعارض المهنية.

٩- التوعية عن طريق مجالس الآباء والمعلمين في المدارس.

١٠- الاحصاءات والنشرات التي تصدرها النقابات المهنية، ومديريات التسجيل في الجامعات، ومديريات العمل.

١١- العمل المؤقت في المهنة أثناء الدراسة وفي العطل.

١٢- الخبرة التي يكتسبها الطلبة اثناء دراستهم لمبحث التربية المهنية، وخلال مشاركتهم في النشاطات المدرسية ومعسكرات العمل التطوعية.

١٣- استشارة الأصدقاء والراشدين ممن تكون لديهم غالباً معلومات عن عالم العمل.

ب- خطوات عملية التخطيط للاختيار المهني

يلاحظ في كثير من الأحيان أن الطلبة لا يختارون التخصصات الدراسية وفقاً لأسس علمية وموضوعية، أو يختارونها بناء على معرفة سابقة بطبيعة هذه التخصصات وموضوعات الدراسة التي تتضمنها، ومعرفة سهولتها أو صعوبتها، ومدى ملاءمتها لقدراتهم واستعداداتهم وميولهم وسمات شخصياتهم، بل أن الطالب قد يُقبل على دراسة معينة دون أن يعرف على وجه الدقة واليقين مجالات العمل الذي تؤهله لها هذه الدراسات. وهناك كثير من العادات الخاطئة في اختيار الطالب لدراسته، من بينها اختيار الدراسة أو المهنة نظراً لما تتمتع به من شهرة وبريق، أو لما تجلبه بعد التخرج من عائد مادي وفير، وقد يلتحق الطالب بدراسة ما بناء على توجيهات الآباء أو نصائحهم دون أن يأخذ في الحسبان إمكاناته وقدراته واستعداداته وميوله، وقد يدخل الطالب في دراسة لمجرد أنه رأى زملاء له يدخلونها وينجحون فيها، وينسى ما بين الناس من فروق فردية تجعل ما يناسب فرداً ما لا يناسب غيره. ولمثل هذه الاتجاهات السلبية في اختيار الدراسة آثاراً ضارة بالطالب نفسه وبالمجتمع عامة، فضلاً عمّا تسببه من فقدان أو هدر في العائد التربوي، لما ينفق من المال العام على المؤسسات التربوية.

وبناءً على ذلك تتضمن عملية التوجيه المهني الخطوات الرئيسية التالية:

أولاً: تحليل الفرد نفسه من حيث:

١- قدراته: أي نواحي قوته وضعفه.

٢- ميوله: أي ألوان النشاط التي يحبها والتي يكرهها.

٣- سماته الشخصية: أي كيفية تعامله مع غيره واختلاطه بالناس وتعاونه معهم في العمل، وتلقيه للأوامر وهكذا..

٤- صحة الجسم: أي قوة احتماله، وبصره وسمعه أو نواحي عجزه التي قد تعوقه عن أداء أنواع خاصة من العمل.

ثانياً: تحليل المهن

أي تعاونهم على الإلمام بعدد من المهن المختلفة من حيث:

- المؤهلات التعليمية المطلوبة للمهنة.
- قيمة الدخل الذي يعود على المشتغل فيها.
- التدريب اللازم للدخول في المهنة.
- ظروف العمل في المهنة وأماكن تواجدها والأخطار المحيطة فيها.
- المكانة الاجتماعية للمهنة.
- ما يتمتع به شاغلها من المزايا والضمانات كالتأمين، والتقاعد، والإجازات، والعلاوات، والترقيات والرعاية الصحية والاجتماعية والترفيهية.
- ما تتطلبه المهنة من جهد وطاقة.
- وقت ممارسة المهنة، فهل يتم في الليل مثلاً أم في النهار.
- مكان العمل فهل يتطلب إقامة الفرد بعيداً عن أسرته أم لا، وعن ظروف النقل والمواصلات إليه.

ثالثاً: المواءمة أو التوفيق بين الفرد وبين المهنة الملائمة:

وفي هذه الوسيلة نكشف للطلبة مجال العمل أو المهنة التي ينتظر أن ينجحوا فيها، حيث يوجهوا إلى المهن التي تتمشى مع ميولهم وقدراتهم وسماتهم الشخصية.

نماذج على تحليل بعض المجموعات المهنية والعاملين فيها

الإدارة Administration

نورد فيما يلي تحليلاً لنماذج من المجموعات المهنية والعاملين فيها:

١- حقل إدارة الأعمال

العلوم الإدارية هي أعمال مكتبية فنية تتطلب مهارات ومعرفة خاصة، والعاملون فيها يتخذون قرارات ثانوية تتعلق بإدارة المكاتب وتشمل العاملين في شركات الأعمال (التجارة، الاستيراد، المقاولات... الخ) والعاملين في المحاكم والمؤسسات الحكومية.

واجبات العامل في هذا الحقل

- مقابلة واستجواب المتقدمين لمشاريع الإسكان على سبيل المثال.
- أداء واجبات كتابية متنوعة للمؤسسات المحلية.
- الاحتفاظ بجميع السجلات الخاصة بالأعمال والشؤون الفرعية للمؤسسة.
- إعداد الأوراق القانونية للمحامين. وإعداد سجلات وتحضير ملاحظات متعلقة بايجاد وبيع وإدارة الممتلكات والعقارات.
- تنظيم الشؤون المالية والشخصية والاجتماعية للمستخدمين في المؤسسة.
- إعداد الأوراق اللازمة للقروض والهبات والقيام بواجبات أخرى من هذا القبيل.

متطلبات العمل

- التحدث والكتابة بوضوح ودقة.
- تنفيذ التعليمات بدون وجود ملاحظ أو مشرف.

- اتخاذ قرارات بناء على سياسة قائمة أو موضوعية.

- إعداد خطط وجداول العمل لنفس العامل وللآخرين.

- استخدام اليدين والأصابع، للطباعة أو الاختزال أو تسجيل البيانات.

- ملاحظة الاختلافات البسيطة في الأشكال لقراءة وتسجيل رموز الاختزال.

- ملاحظة الاخطاء في التهجئة والقواعد والتنقيط في إعداد النسخ.

مؤشرات النجاح في العمل:

- هل درست مساقات في الطباعة والاختزال؟ وهل بإمكانك أن تطبع وتختزل بسرعة ودقة؟.

- هل عملت في السكرتارية لمجموعة أو لنادي؟ وهل تسجل تفاصيل الاجتماعات؟ وهل تستمتع بمثل هذا النمط من الأعمال؟.

- هل قمت بأعمال إضافية في مجال المكاتب والسجلات؟ وهل يمكنك الإجابة على أسئلة الطلاب أو الزوار؟.

- هل سبق لك أن كنت مسؤولاً عن عمال آخرين؟ وهل تعمل جيداً مع آخرين؟.

الإعداد للدخول في هذا الحقل

معظم أعمال هذا الحقل تتطلب التدريب على الطباعة، وبعضها يحتاج للاختزال، وهذا التدريب تمهد له المدرسة الثانوية التجارية والمعاهد والأكاديميات الفنية التي تقدم برنامجاً دراسياً لسنة واحدة أو لسنتين للأفراد اللذين لديهم مهارات لفظية ولغوية فوق المتوسط، ويحققون نجاحاً في العمل إذا توفرت لديهم المتطلبات الأخرى، وهم في العادة يتلقون تدريباً أثناء العمل على مهام محددة.

إعتبارات أخرى

بعض هذه الأعمال تتطلب أشخاصاً يمكن الوثوق بهم بالنسبة لجوانب ومعلومات سرية بشأن العمل والعاملين في المكاتب الصغيرة ويقومون بأشكال متنوعة من المهام، فهم قد يعملون في حفظ السجلات، والكتابة والاستقبال وغيرها.

بيان المواصفات

١- القيام بنشاطات تتعلق بالتعامل مع الآخرين وفي ظروف متنوعة، وتكون قاعدة الاتصال بينهم، العمل القائم وما يمليه من عمليات بيع وشراء ومحادثة، واصغاء، ومزاودة، وتبادل، وتقديم أفكار وحقائق عن الانتاج أو الخدمات.

٢- نشاطات لها علاقة بالحصول على تقدير الآخرين واعترافهم.

٣- نشاطات ذات علاقة بتبادل الآراء والمعلومات.

ظروف العمل

١- أداء واجبات تتغير باستمرار.

٢- التعامل مع الأفراد والجماعات.

٣- اتخاذ القرارات باستخدام الأحكام الشخصية.

٤- اتخاذ القرارات باستخدام المعايير القابلة للقياس والتمحيص.

وظائف العامل	عالي	متوسط	ضعيف
١- تنسيق البيانات والمعلومات	×	-	-
٢- الاشراف على الآخرين وملاحظتهم ويشمل ذلك توضيح وتحديد إجراءات العمل لمجموعة من العاملين وتعيين مهامهم وتشجيعهم على التعامل مع بعضهم لتقديم أفضل أداء لهم.	-	×	-
٣- إدارة وضبط الأشياء والموضوعات ببدء توقيف خط وتعديل عمل آلة ما لتقدم العمل. حفظ الأجهزة ومراقبة العدادات والصمّامات وإدارتها للتحكم في الضغط أو الحرارة أو ميوعة سائل أو سرعة مضخة أو ردود فعل المواد... الخ.	-	-	×

المتطلبات الجسدية / النشاطات الحركية

١- العمل يتصف غالباً بالجلوس

٢- لا يحتاج إلى حمل ثقل يزيد عن ٤ كغم في الغالب.

٣- يتطلب الوصول للشيء وتناوله استخدام الأصابع والمخاطبة والسمع والرؤية.

ظروف العمل

أكثر من ٧٥٪ يتم في الداخل:

	المستويات: عالي					إلى متدني
الاستعدادات العامة:	٦	٥	٤	٣	٢	١
اللفظة		×	×			
العددية		×	×			
إدراك المكتوب		×	×			

النمو التربوي العام

يستخدم العاملون في هذا الحقل التفكير المنطقي والأحكام الشخصية لأداء أنماط متنوعة من الأعمال المكتبية التي تتطلب مهارات ومعرفة متخصصة. وهم ينفذون التعليمات المقدمة إليهم كتابياً أوشفوياً بإعداد المراسلات والمساعدة في التنفيذ وإجراء المقابلات.

الإعداد والتدريب

١- دراسة مساقات في معهد أو كلية فنية في مجال المكاتب والمراسلات.

٢- دراسة في مدرسة مهنية خاصة بالمكاتب وإدارة الأعمال.

٣- بعض المهن في هذا الحقل لا يحتاج لدراسة مسبقة.

٤- التدريب في بعض مهن هذا الحقل يحتاج إلى فترة تتراوح بين ٦ شهور- ٤ سنوات.

٥- تحتاج إلى مهارات مدرسية مسبقة تنحصر في المهارات اللغوية والرياضيات الأساسية (المبدئية).

المهن التي يمثلها هذا الحقل

١- كاتب إداري.	٢- سكرتير إداري.
٣- مشرف مكتبي.	٤- كاتب تجهيز بضائع.
٥- كاتب ميزانية.	٦- كاتب عقود.
٧- كاتب محكمة	٨- كاتب ومنظم لمقابلات الأهلية والكفاءة.
٩- مندوب تأمين طبي.	١٠- كاتب قانوني.
١١- سكرتير قانوني.	١٢- مستشار قروض.
١٣- مدير مكتب.	١٤- مدير حركة (نقليات غيرها).

١٥- سكرتير طبي.　　　١٦- كاتب عقاري.

١٧- سمسار محلي.　　　١٨- سكرتير مدرسة.

١٩- كاتب أمني.　　　٢٠- سكرتير أو ممثل اجتماعي.

٢١- وكيل محطة أو فرع.　　　٢٢- مشرف شحن.

٢- حقل العلوم الطبية Medical Sciences:

هذا الحقل يتعلق بالوقاية والتشخيص ومعالجة الأمراض والاضطرابات والإصابات البشرية والحيوانية، وبعض العاملين فيه يتخصصون بمعالجة أنواع محدّدة من الأمراض أو بمناطق معينة من الجسم. ويعملون عادة في المستشفيات والعيادات.

واجبات العامل في هذا الحقل:

إن عملك يعتمد على تدريبك حيث أنك ستؤدي واحداً أو أكثر من المهام التالية:

- معالجة أنواع متعددة من المرض.
- التخصص بمعالجة جزء واحد فقط من الجسم أو أنماط محددة من المرض.
- تقديم عناية عامة بالإسنان أو التخصص في مجال واحد من هذه الممارسة.
- فحص العيون ووصف نظارات أو عدسات لاصقة لتحسين النظر والرؤية.
- تشخيص ومعالجة اضطرابات الأنف والأذن والحنجرة.
- القيام بالجراحة لتصحيح عدم السواء في شكل أو إصابة أو إزالة عضويات مريضة.
- العناية بالنساء اثناء الحمل والولادة.
- الوقاية ومعالجة أمراض وإصابات الحيوانات.

متطلبات العمل:

- فهم واستيعاب التشريح الإنسان والحيواني.
- صفاء الذهن والهدوء عند مواجهة الأوضاع الطارئة.
- العناية والاهتمام بالصحة العامة للناس والحيوانات.
- البقاء في حالة استعداد وتركيز لفترات طويلة.
- اتخاذ قرارات وأحكام حيوية حازمة.
- تحريك العيون واليدين والأصابع معاً لاستخدام الأدوات الجراحية بمهارة وتركيز.

مؤشرات النجاح في العمل:

- هل درست مساقات في علم الأحياء والتشريح والكيمياء؟ وهل كان أداؤك جيداً في المساقات العملية؟
- هل تدربت على تكنيكات الإسعاف الأولي؟ وهل سبق لك معالجة مصاب بحادث ما؟ وهل أنت من النمط الذي يظل هادئاً في المواقف الطارئة؟
- هل سبق أن تطوعت للعمل في مستشفى أو عيادة أو مستوصف؟ وهل عملت عملاً اضافياً كمساعد ممرض؟ وإذا كان ذلك هل استمتعت به؟
- هل سبق لك تجميع أجزاء بلاستيكية للجسم البشري أو الحيواني؟ وهل أنت مهتم بالكيفية التي يبنى بها الجسم الداخلي أو نظام عمله؟
- هل سبق لك أن اعتنيت بمريض أو مصاب.
- هل تهتم بمتابعة البرامج التلفزيونية المهتمة بالأمور الطبية وهل تستمتع بها؟

الاعداد للدخول في هذا العمل:

الطبيب العام والبيطري وطبيب الأسنان يحتاجون إلى حد أدنى من الإعداد يقوم على دراسة ٢-٤ سنوات في كلية مهنية تحضيرية يلي ذلك ٤ سنوات من الدراسة المتقدمة، ومعظم الأطباء يخدمون سنة إلى سنتين أطباء (امتياز) في مستشفى بعد تخرجهم من كلية الطب.

وبعض الأطباء يتخصصون في مجال معين ولكي يتم ذلك يمضون عدة سنوات إضافية في الدراسة والتدريب كأطباء مقيمين. وفي جميع الحالات يحتاج العاملون في هذا الحقل إلى ترخيص وإجازة بممارسة المهنة.

اعتبارات أخرى:

التدريب الذي يحتاجه هذا الحقل يوصف بأنه مكلف في الوقت والجهد والمال، ويجب أن يتكيف مع ساعات العمل غير المنتظمة والعطل وإجازات الأسبوع التي قد يحرم منها، فضلاً عن ضرورة كونه مستعداً طوال ٢٤ ساعة ويكون قيد الطلب، مع أن ما يتقاضاه معظم العاملين فيه يقع في المستويات العليا.

ويجب على العاملين تحديث معلوماتهم ومهاراتهم وأن يشاركوا في الندوات والمحاضرات والمؤتمرات ويدرسوا مساقات متقدمة، ويطالعوا دوريات تتعلق بمهنهم.

بيان مواصفات العاملين:

١- القيام بنشاطات تتعلق بالاتصال الشخصي لمساعدة أو توجيه آخرين من أجل المحافظة على الحالة الجسدية أو العضلية أو العاطفية الخ وتحسينها ويحتاج العاملون إلى المخاطبة الجيدة، والاصغاء الجيد، إذ قد يتعاملون بأفكار ذات مستوى بسيط أو معقد تتعلق بمبادئ النمو أو التعليم وتدريب ومساعدة آخرين. وقد يعتني البعض منهم بالحيوانات ويتولى تدريبها.

٢- أداء نشاطات ينتج عنها اعتراف الآخرين وتقديرهم. فهم قد يقودون ويضبطون ويديرون عمل الآخرين وهم يتعاملون إلى حد بعيد وعلى مستوى عال بالبيانات أو المعلومات والناس.

٣- نشاطات ذات طبيعة فنية وعلمية.

ظروف العمل:

١- التعامل مع الناس والأفراد مباشرة وعلى مستوى أعلى بكثير من مجرد إعطاء أو أخذ التعليمات، وعليهم أن يكونوا مبتهجين ومصدر عون خلال هذا الاتصال.

٢- اتخاذ قرارات بإصدار الأحكام الشخصية، فهم يعتمدون على الحواس الخمس وليس هناك معايير أو إجابة صحيحة يعتمد عليهما القرار إذ أنّ كل اعتمادهم مبني أساساً على التدريب والخبرة والإعتبارات الاخلاقية.

٣- العمل ضمن حدود مؤكدة من الذمة. فهم يعطون انتباها للتفاصيل والمهام إلى يجب أن تتخذ بشكل صحيح ودقيق ضمن المعايير المطلوبة أو الوقت المحدد حيث تكون نوعية الناتج أو الخدمة ذات نوعية جيدة.

وظائف العامل:	ضعيف	وسط	عالي
- تنسيق البيانات من حيث تحديد الوقت والمكان وترتيب العمليات أو التصرفات اللازم أداؤها وذلك كنتيجة لتحليل البيانات.		x	
- إرشاد الناس من حيث التعامل معهم بناء على شخصياتهم ككل من أجل النصح والإرشاد فيما يتعلق بمشكلاتهم وهذا يتم تحقيقه باستخدام مبادئ القانون أو العلم أو الطب أو الدين... الخ.		x	

	ضعيف	وسط	عالي
– استخدام أجزاء من الجسم وأدوات للعمل ووضع اجزاء أو مواد بطريقة بحيث يتم تحقيق معايير صارمة للأداء. ويستخدم العامل أحكام دقيقة ليقرر أي الأدوات والمواد المستخدمة، وأن يطابق بدقة تامة نوع الأداة اللازمة للعمل.	–	–	×

المتطلبات الجسدية/ النشاطات الحركية:

حركة قليلة (إذا ما قورنت بالنقل والسفر وحمل الأشياء... الخ) للوصول للشيء، استخدام الأصابع، تناول الشيء، الرؤية، السمع.

ظروف العمل:

٧٥٪ من الوقت في الداخل.

الاستعدادات:

المستويات: متدني إلى عالي (١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦)

الاستعدادات	المستويات
العامة	×
اللفظية	××
العددية	×-×
إدراك الشكل	×-×
الفراغيه	
التآزر الحركي ويقصد به تحريك العينين والأيدي أو الأصابع معاً لأداء مهمة ما بسرعة ودقة.	×-×-×
دقة الأصابع للتحكم بالمواضيع الصغيرة بسرعة ودقة.	×-×-×
تمييز الألوان.	×

النمو التربوي العام:

مستوى الصعوبة للعمل في هذا الحقل يقع بين ٦-٥ على مقياس مدرج من (الأصعب) إلى (الأسهل)، والعاملون فيه يستخدمون التفكير والتعليل المنطقي والمعرفة العملية للوقاية وتشخيص وعلاج الإصابات والأمراض الإنسانية والحيوانية. وهم يحللون ويفسرون المواد والتعليمات الفنية المقدمة لهم كتابياً أو رياضياً أو شكلاً بيانياً.

كما يتعاملون مع المتغيرات والمواضيع المادية والمجردة، مثل أعراض المرض والعمليات الجسدية ووسائل التشخيص وأدوات الجراحة.

الإعداد والتدريب:

درجة جامعية في أحد العلوم الطبية.

- يحتاج العمل الملائم في هذا الحقل إلى تدريب من ٤-١٠ سنوات.

- يحتاج دخول هذا الحقل إلى مستوى دراسي جيد في الجبر أو الهندسة والرياضيات المتقدمة والكيمياء وعلوم الأحياء.

المهن التي يشملها هذا الحقل

١- الأنف والأذن والحنجرة.

٢- الأسنان.

٣- الطب العام.

٤- الباطنية.

٥- النسائية.

٦- أشعة

٧- تخدير.

٨- أمراض الكلام.

٩- أمراض الفم وجراحته.

١٠- الأطفال.

١١- الطب النفسي.

١٢- جراحة العظام.

١٣- جراحة الرأس والدماغ.

١٤- الطب البيطري.

١٥- علاج العمود الفقري وأمراض الظهر. ١٦- الجلدية.
١٧- الولادة. ١٨- العيون.
١٩- النظارات والعدسات.

٣- الحقل الميكانيكي Mechanical:

يهتم هذا الحقل بنشاطات ميكانيكية وبمواقف عملية كاستخدام الآلات والأدوات اليدوية والفنية.

ويمكن أن نصنف هذه الأعمال بأنها تبدأ من أبسط الأعمال ميكانيكيا إلى أعقدها، ويمكن في هذا الحقل أن نجد أعمالاً في الهندسة تتعلق بالناحية الميكانيكية، ومن الممكن أن نفضل العمل مع الأدوات مباشرة، وبالإمكان ايجاد عمل في الطيران، البناء، الانشاءات.

الهندسة Engineering:

تعمل الهندسة على استخدام العلوم والرياضيات في حل مشكلات في الانشاءات، الصناعات، البترول، المناجم، المختبرات.

الأداء في العمل Work performed:

يمكن أن تتخصص في الهندسة المعمارية أو أي حقل من حقول الهندسة وهذه الحقول تتضمن، الالكتروني، الكهربائي، المدني، الميكانيكي، الصناعة الكيميائية، الحوسبة. ويقوم العامل في هذا المجال في واحد أو أكثر مما يلي:

١- تصميم وانشاء المباني، المطارات، الجسور، الآبار.

٢- تصميم أدوات ومعدات صناعية.

٣- تصميم معدات وأدوات ميكانيكية، كهربائية، الكترونية.

٤- تصميم طرق وأساليب لري المزروعات.

٥- ابتكار وسائل وأساليب لاستخدام الفحم.

٦- القيام بأبحاث لتطوير وسائل وأدوات جديدة للصناعة.

متطلبات العمل Worker Requirements:

١- معرفة المبادئ الأساسية في الهندسة.

٢- استخدام العلوم والرياضيات لحل مشكلات الهندسة.

٣- استخدام القوانين الكيميائية.

٤- القدرة الذهنية على معرفة الموضوع مجرد النظر إلى الرسوم.

٥- استخدام الرسم لتصميم الخطط الهندسية.

٦- القيام بنصيحة الزبائن في مجال التصميمات الهندسية.

٧- شرح الأفكار الفنية للآخرين.

مؤشرات النجاح في العمل Clues:

١- هل قرأت مواضيع في الميكانيك وتصميم المحركات في أحد المحلات، هل تستطيع فهم المواضيع الفنية المتعلقة بها؟

٢- هل أخذت مساقات في الرياضيات والعلوم؟ وهل أحببت هذه المساقات؟

٣- هل سبق وصممت نموذج لطائرة أو سيارة؟ هل تستطيع أن ترسم أو تقرأ الاتجاهات؟

٤- هل سبق وأن حاولت تصميم راديو أو تلفزيون أو محرك باستخدام أدوات معينة؟ وهل تحب أن تعمل في المجال الكهربائي أو الالكتروني؟

الإعداد للدخول في هذه المهنة Preperation:

إن وجود خلفية في الرياضيات، الفيزياء، الكيمياء تعتبر مهمة للدخول في حقل الهندسة والتخصص في الهندسة يحتوي على مساقات في الرياضيات، الفيزياء، الكيمياء، العلوم الاجتماعية، واللغة الانجليزية ويختص الطالب بالسنين النهائية بأي حقل من حقول الهندسة.

اعتبارات أخرى Other considerations:

في هذا الحقل تحتاج في كثير من الأحيان إلى زيارة للانشاءات، المدن، المزارع، المناجم، وأية مناطق أخرى يحتاجها العمل.

النشاطات التي تتطلبها المهنة Work activities

١- نشاطات تتعلق بالأشياء والمواضيع.

٢- نشاطات تتعلق باتصالات العمل.

٣- نشاطات علمية وفنية.

٤- نشاطات تتعلق بالابتكار والابداع.

ظروف العمل Work Situation:

١- إنجاز الواجبات مع التغيير المستمر.

٢- التعامل مع الناس.

٣- إصدار قرارات باستخدام الأحكام الشخصية.

٤- إصدار قرارات باستخدام قاعدة لا يمكن قياسها.

المتطلبات الجسدية Physical demands:

١- الجلوس.

٢- الإنارة.

٣- استخدام الأيدي والأصابع.

٤- حدة السمع والرؤية.

ظروف العمل Working conditions:

هذا النوع من العمل يحتاج إلى تكيف جسمي لأن ظروف العمل فيه قد تكون في الداخل والخارج معاً.

الاستعدادات:	المستوى			
	متدني	إلى	عالي	
العامة			٤	٥
اللفظية	١-٢			
العددية	١-٢			
الفراغيه	٢			
إدراك الشكل	٢-	٣		

المهن التي يشملها هذا الحقل

١- مهندس تصميم.

٢- مهندس زراعي.

٣- مهندس معماري.

٤- مهندس آليات.

٥- مهندس كيمياني.

٦- مهندس مدني.

٧- مهندس كهرباني.

٨- مهندس إلكترونيات.

٩- فني إلكترونيات.

١٠- مهندس الأمن والسلامة الصناعية.

١١- هندسة الغابات.

١٢- هندسة صناعية.

١٣- هندسة المساحة.

١٤- هندسة بحرية.

١٥- هندسة تصميم وانتاج ميكانيكي.

١٦- فني هندسة ميكانيكية.

١٧- هندسة المناجم والتعدين.

١٨- الهندسة الذرية.

١٩- هندسة البترول والزيوت النفطية.

٢٠- هندسة السكك الحديدية.

٢١- هندسة المواصلات والطرق والنقل.

٢٢- هندسة الاتصالات.

٢٣- تصميم الآلات والأجهزة.

٢٤- هندسة المعمار البحري.

الوحدة الخامسة

اتخاذ القرار المهني

- خطوات اتخاد القرار المهني.
- مبادئ وإرشادات عامة للتغلب على صعوبات اتخاذ القرار المهني.
- العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار المهني.
- الرضا المهني.

اتخاذ القرار المهني

تعتبر عملية إتخاذ القرار المهني من أهم الإجراءات والقرارات التي يتخذها الفرد في حياته، علما بأنه يتخذ قرارات كثيرة في كل ساعة وكل يوم، إلا أن القرار المهني أمر مختلف حيث أن الفرد لا يستطيع أن يتخذه جزافاً، لأنه إن حصل ذلك فسيترتب عليه تحديد مستوى الفرد الإقتصادي والإجتماعي والأسري والنفسي والصحي، إن القرار المهني علاوة على ذلك سيحدّد أشياء كثيرة عند الفرد ومن ضمنها طبيعة العمل، وخطورته، والعمال والرفاق اللذين يعمل معهم وعلى العكس من القرار المتسرع، فإن القرار المهني المتخذ بعقلانية ومنطقية والذي يراعى فيه ميول الفرد وقدراته وقيمة وسماته الشخصية ومفهومه عن ذاته وتفضيلاته المهنية وسوق العمل ومستوى الفرد الجسمي والنفسي والإنفعالي والعمري والإجتماعي، يُساهم في النجاح المهني فالشخص الناجح مهنيا، يهتم بجمع معلومات وافية وشاملة تتعلق بالفرص المهنية المتاحة من العمل، ويفكر في مستقبله المهني بشكل مستقل وليس بشكل متأثر بالآخرين، مع أنّ الآخرين قد يكون لهم دوراً في عملية الإختيار المهني وإذا ما أحسن الفرد عملية صنع القرار، إستطاع أن يتكيف مع بيئة العمل وطبيعته، ومع العمال والمرؤوسين ومع أفراد المجتمع، الأمر الذي يساعده على الشعور بالسعادة والرضا والإنتاج وتحقيق ذاته المهنية إن الرضا عن العمل لدى الفرد مرتبط بتقدير الرفاق والأسرة للمهنة التي يختارها الفرد وبالمكافاءات التي من الممكن أن يحصل عليها، وكذلك عوائد العمل وجاذبيته ونظرة الآخرين له، والدخل الذي يتحقق من ورائه وساعات العمل التي يعمل فيها العامل. والقرار المهني يتضمن مسائل عديدة منها صاحب القرار كفرد يريد أن يقرر نوع العمل الذي سينخرط فيه، وتوقعاته من هذا العمل وتوقعات الآخرين، وإمكانية النجاح والفشل فيه، وتجربيه وعن التنازلات التي يجب أن يقوم بها الفرد لإتخاذ القرار المهني إذا لم يجد العمل الذي يريد أن يلتحق به تماما، وكذلك مدى خطورة هذا العمل والخيارات والبدائل

المتاحة له. إنّ القرار المهني أمر هام في حياة الفرد، ومدى رضاه عن مهنته. وإن هذا الرضا يعتمد على درجة الإنسجام بين نمط الحياة والمهنة، كما أن المهنة تحدد أوقات فراغ الفرد، والفراغ له علاقة بالوقت والمصادر المتاحة لدى الفرد ويجب عدم إغفال دور العوامل المختلفة في إتخاذ القرار المهني عند الشروع بإتخاذ مثل هذا القرار ومن هذه العوامل توقعات الفرد وقدراته وميوله وإتجاهاته وحاجاته للإنجاز والخوف والفشل والثقة بالنفس وتعارض الأدوار والحظ والصدفة وخبرات الطفولة المبكرة وأنماط التنشئة الإجتماعية وشدة حاجاته للعمل والأوضاع الإقتصادية للفرد وجماعات الرفاق ووسائل الإعلام والمحاباة على أساس الجنس والعرق والعرض والطلب في سوق العمل، والأشخاص المهمين في حياة الفرد وقيمة ومدى سوية الفرد الجسمية والنفسية وروح المغامرة ومستوى طموحه ومفهومه عن ذاته.

خطوات إتخاذ القرار المهني:

وتتمثل هذه الخطوات في تحديد المشكلة وتوليد البدائل، وجمع المعلومات، وتحليلها، ووضع الأهداف، والخطط، وتنفيذها، ومن ثم تقييم الأهداف والخطط كما يجب الأخذ بعين الإعتبار ضرورة حصول الفرد على البدائل المتاحة قبل أن يقرر إتخاذ القرار المهني، وكذلك معلومات عن النتائج الممكنة، وعن الإحتمالات التي تربط الأحداث بالنتائج، ومعرفة مدى إمكانية أن تؤدي البدائل إلى نتائج مختلفة وكذلك يجب أن يحصل الفرد على معلومات حول النتائج المرغوبة وسنقوم بتوضيح وشرح مراحل إتخاذ القرار المهني. بالإستعانة بالأمثلة:

١- تحديد المشكلة: تجد ميسون صعوبة في تحديد الكلية التي تريد الإلتحاق بها ولا تعرف الكلية المناسبة لإستعداداتها.

٢- جمع المعلومات: ذهبت ميسون إلى المرشدة التربوية وحصلت على معلومات مختلفة عن كليات عديدة تدرس إختصاصات مهنية كثيرة.

٣- تجميع المعلومات وتنظيمها: بعد أن حصلت ميسون على المعلومات الكثيرة من المرشدة التربوية بدأت تنظم هذه المعلومات عن الكلية التي تريد أن تلتحق بها والتي تُدرِّس المهنة التي تفضلها وتريد أن تلتحق بها، وحصلت على معلومات عن مكان الكلية وموقعها وموعد التسجيل في هذه الكلية والرسوم المطلوبة والزي المطلوب ومواعيد العطل والإجازات ومواعيد الإمتحانات وغيرها.

٤- وضع البدائل: فكرت ميسون في بدائل أخرى في حالة عدم القدرة على الالتحاق بهذه الكلية، كأن تلحق بمهنة لا تحتاج للإلتحاق بكلية مثل تعلم التجميل عند كوافيره في الحي إذا لم يوافق والدها على إلتحاقها بتلك الكلية وخاصة إذا لم يستطع أن يدفع تكاليف الدراسة.

٥- وضع الأهداف والخطط وتنفيذها. أعدت ميسون خطة للإلتحاق بالكلية وتحديد أهدافها من الدراسة، حيث قرّرت أن تستأجر صالون لتجميل السيدات بعد تخرجها من الكلية، وأن تحصل على دخل مناسب تستطيع أن تساعد أسرتها من خلاله ولقد قرّرت التقدم بطلب للكلية بعد أن أخذت موافقة والدها على ذلك واستعداده بالإنفاق عليها.

٦- التقييم: بدأت ميسون بتقييم عملية إلتحاقها بهذه المهنة، وبالعوائد التي قد تحصل عليها وأثر ذلك على شخصيتها، ومدى إمكانية أن تكون أسرة وهل سيكون لهذه المهنة أثر على ذلك، ورأت ميسون بأن ذلك لن يؤثر على مستقبلها الزواجي، حيث أن معظم الشباب هم بحاجة إلى نساء عاملات وأن هذه المهنة ستدر عليها وعلى زوجها دخلاً جيدا خاصة في مواسم الزواج.

ويرى هبنر Heppner بأن مهارات حل المشكلات المهنية أمر لازم ويساعد في عملية إتخاذ القرار المهني، فالتوجه العام عند الشخص الناجح بأن المشكلات يمكن إعتبارها جزءاً من حقائق الحياة اليومية وأن لديه القدرة على التعامل معها،

ويستطيع تحديد الموقف المشكل، وأنه لا يتصرف بطريقة قهرية متهورة أو طائشة أو تجنبية، وكذلك فإنّ الفرد يجمع معلومات عن الموقف المشكل ويُحدِّده إجرائيا، ويتعرف على أسبابه، ويتعرف على إتجاهاته نحوه، وعلى عناصره، ويستطيع توليد البدائل المناسبة التي يمكن اللجوء إليها في حالة عدم القدرة على حله وصاحب القرار الناجح يتسم بالمرونة، ولا يتمحور حول بدائل جامدة، ويستطيع السيطرة على إنفعالاته ومشاعر الإحباط لديه، ويفكر في أكبر قدر ممكن من البدائل المقبولة. والفرد الناجح يوازن البدائل، ويعرف ماذا يترتب عليها من نواتج إيجابية أو سلبية على المدى البعيد والقريب، وبعد ذلك يستطيع الفرد إتخاذ قراره في ضوء هذه الموازنة، ويضع خطته للعمل على تحقيق أهدافه، ومن ثم يقوم بإختبار خطته التي وضعها، ويتأكد من مدى تحقيقها لأهدافه. أما بالنسبة للمهارات التي يجب أن تتوفر عند الفرد فهي، أن يكون لديه إتجاها إيجابيا للتعامل مع المشكلات، وإتجاهاً إيجابياً نحو ذاته، وأن يُفكّر بطريقة منطقية، وأن يُحدِّد صاحب المشكلة، كما أنه يجب أن يكون قادرا على تحديد المشكلة، وما هو المتوقع من نتائجها، وأن يكون قادرا على تحديد أكبر قدر من البدائل، دون أن يقيّمها ومن ثم أن يوازن بينها، وأن يحذف البدائل غير المناسبة، وأن يختار قراره من خلال البدائل المتوفرة، ومن ثم فإن عليه أن يضع خطة لتنفيذ قراره المهني، وأن يضع جدولا زمنيا لذلك الغرض، ومن ثم يستطيع أن يُقيّم وضعه الحالي في المهنة مع وضعه السابق بدونها، ويلاحظ إمكانية ظهور مشكلات جديدة، فإذا أظهر التقييم وجود تحسن لدى الفرد، فإن عليه أن يستمر في العمل، وإذا لم يظهر عليه تحسن فإن عليه أن يُراجع جميع مراحل إتخاذ قراراته.

وتشبه ويللانورز Willa Noris عملية إتخاذ القرار المهني بسيدة تريد أن تشتري فستاناً، ولديها مواصفات عنه من حيث لونه وصوفته وطوله وقصره وموديله وسعره، فتذهب إلى السوق لتبحث عن ما تريد، فتجرب أحد الفساتين في إحدى المحلات، وترى بأن جميع المواصفات جيدة بإستثناء سعره حيث أنها وجدت بأنه مكلف وأغلى مما لديها من ثمنه، فتذهب إلى مكان آخر، فتجد بأن

لونه غير مناسب وتذهب إلى مكان آخر وقد تجد بأن موديله غير مناسب، فتذهب لآخر وتجد بأن صوفته غير مناسبة، وتستمر في البحث من مكان لمكان وأخيرا تقوم بعملية موا ءمة وبتنازلات لصالح أن تشتري ذلك الفستان. فتذهب إلى محل تجد فيه فستاناً فيه لونه وصوفته وطوله وقصره وموديله وسعره أقرب ما تكون إلى المواصفات التي تريدها فتقرر أن تختاره وتشتريه.

مبادئ وإرشادات عامة للتغلب على صعوبات إتخاذ القرار المهني

١- يستطيع الفرد أن يتعرف على ذاته وما يمتلكه من قدرات ومواهب وميول وإستعدادات وذلك عن طريق ممارسته الشخصية لأعمال ونشاطات متنوعة داخل مدرسته وخارجها، وبإستعانته بالمرشدين التربويين والمربين وأصحاب العلاقة وأن يضع هرماً يرتب فيه ميوله وهواياته وقدراته وتفضيلاته حسب أولوياتها لديه، وكذلك بإستخدام قائمة التفضيلات المهنية لتحديد درجة إهتمامه تجاه جوانب مهنية مختلفة، لتكون بمثابة خطة موضوعية تساعده في رسم المعالم الأولية لمواجهاته المهنية.

٢- يستطيع الطالب القيام بجمع أكبر قدر من المعلومات الدقيقة والكافية إذا قام بتحديد مصادر المعلومات التي سيلجأ إليها، والتي تتمثل في الأشخاص اللذين درسوا ذلك التخصص ومارسوه في حياتهم العملية، أو الإستعانة بالطلبة اللذين يدرسون أو يتدربون في مجال التخصص المعني، والاستعانة بالمرشدين التربويين ووسائل الإعلام المحلية من مجلات وصحف وإذاعه وتلفاز، وبالمؤسسات التي تُعدّ الملتحقين بها لمثل ذلك التخصص مثل المعاهد والكليات والجامعات، أو بالإستعانة بالمراجع المتخصصة في المجالات المهنية أو الأكاديمية المختلفة، مثل الكتب والدراسات الصادرة عن المؤسسات المهنية أو التجارية أو الصناعية، وكذلك بالرجوع إلى

النقابات المهنية، وإلى سفارات الدول، والبعثات الدبلوماسية والملحقين الثقافيين أو يستطيع أن يحصل على معلومات عن المهن عن طريق أسئلة يضعها الفرد بحيث تكون هذه الأسئلة محدودة، وواضحة ومفصلة، ووثيقة الصلة بالموضوع، وبالبيئة الرئيسية التي يفضل التعامل معها، كأن يحدّد تلك البيئة، وهل هي تتعامل مع الناس، أو مع الأشياء والأدوات والأجهزة، أو لها علاقة بالأفكار والمجردات وبالإضافة إلى ذلك فإنّ على الفرد أن يطلّع على التشريعات والأنظمة المتعلقة بتسيير ذلك العمل، وإلى عوائد العمل وإمتيازاته وإلى أصناف الموظفين العاملين فيه، وإلى طرق التعيين وإنهاء الخدمة وإلى ترفيع الموظفين، وكذلك النقل، والإنتداب، والوكالة، والزيادات السنوية، وإجازات الموظفين، وواجباتهم، والإجراءات التأديبية التي قد يتعرضوا لها، وإلى إنهاء خدماتهم، وإلى الإستفادة من السكن الوظيفي، وإلى فرص الحصول على التعويض، والأرض والتقاعد وعلى ذلك كله فإن القرار المهني عند الفرد يجب أن يتصف بالمرونة وبإمكانية التكيف مع المستجدات المختلفة.

العوامل المؤثرة في إتخاذ القرار المهني

١- الميول

٢- القدرات

٣- التفضيلات المهنية

٤- مفهوم الذات ووعي الذات

٥- العمر أو مراحل النمو

٦- الخبرة - خبرة النجاح أو الفشل

٧- المعلومات المتوفرة والوعي التربوي

٨- الأسرة والتنشئة الإجتماعية

٩- المدرسة والأشخاص المهمين في حياة الفرد

١٠- المجتمع والتقاليد

١١- وسائل الإعلام

١٢- الرفاق والأصدقاء

١٣- الصدفة

١٤- العامل الإقتصادي وشدة الحاجة عند الفرد

١٥- العرض والطلب

١٦- الواقعية

١٧- القيم الشخصية

١٨- عوائد العمل أو الأجور أو الرواتب

١٩- مكان السكن والمواصلات

٢٠- السمات الشخصية

٢١- مستوى التعليم ونوعه

٢٢- خبرات الطفولة

٢٣- متطلبات المهنة وساعات العمل والمواد المستعملة في العمل.

٢٤- لوائح العمل وتشريعاته وظروفه وفرص الترقي والبعثات

٢٥- الجنس والدين والعرق

٢٦- الشائعات حول عمل المرأة

٢٧- المكانة الإجتماعية التي يحققها العمل

٢٨- الإمتيازات الإضافية التي يقدمها العمل مثل السكن والضمان الإجتماعي والتأمين الصحي وراتب الشهر الثالث عشر والرابع عشر والخامس عشر

٢٩- الوضع الإجتماعي / متزوج/ أرمل/ مطلق/ متقاعد

الرضا المهني

يبدو الرضا المهني من خلال ولاء العامل للمؤسسة التي يعمل بها، وثقته وتحمسه وتوحده بها، والسعي إلى تحقيق أهدافها، نظرا لما تُتيحه له من فرصة للتعبير عن ذاته وقدراته، والمشاركة الفعلية فيما يتعلق بعمله وإحساسه بأهميته.

لقد نال الرضا المهني بأسبابه وطبيعة نتائجه إهتمام علماء النفس والإجتماع والعاملين على حد سواء. فالعاملين الراضين عن عملهم هم أكثر إنتاجية وأقل تغيبا وتركاً للعمل من العاملين غير الراضين، لذا فإن الرضا المهني يعتبر أمراً هاماً للمؤسسة والأفراد والمجتمع ككل، لأن عدم وجود رضا سوف يخلق مشاكل خطيرة للمؤسسة والعاملين فيها.

العوامل التي تُؤثر على الرضا أو عدم الرضا عن العمل

تُقسّم العوامل التي تؤثر على الرضا أو عدم الرضا المهني إلى ما يلي:

أ- العوامل اللصيقة بالعمل نفسه: وهذه لها علاقة بتحقيق الذات لدى الفرد وتشمل العناصر التالية:

١- الرغبة في الحصول على المسئولية.

٢- القيام بالأعمال التي تُضفي على العاملين أهمية في عملهم حيث أن ضآلة مركز المهنة تؤدي إلى ترك العمل

٣- أن يتلقى العاملون التقدير على جهودهم سواء داخل المؤسسة أو خارجها.

٤- توفر فرص الترقي في العمل والفرص الضئيلة للترقي تؤدي إلى ترك العمل.

٥- المهارات التي توفرت للعامل نتيجة خبرته في العمل، فكلما زادت هذه المهارة زاد الرضا عن العمل.

٦- الحالة النفسية أو المزاجية، الإضرابات الإنفعالية والصراع والقلق والإحباط لدى العاملين.

٧- السمات الشخصية من حيث الإستعدادات للعمل وتوفر الرغبات والميول ومستوى القدرة على أداء العمل الناجح لدى العاملين.

ب- العوامل الخارجية وتشمل:

١- الأجر الذي يعود من العمل :يزداد الرضا كلما إزداد الأجر أو الدخل الذي يحصل عليه العامل، والدخل القليل يؤدي إلى ترك العمل.

٢- قدرة الفرد على عقد صلات إجتماعية وعمل علاقات إنسانية من خلال العمل.

٣- الشعور بالأمن والإستقرار في العمل.

٤- نوع العمل وشروطه وإجراءاته.

٥- عدالة المؤسسة وسياستها.

٦- نوعية الرؤساء المسؤولين عن العاملين.

٧- القدرة على عمل علاقة مع الزملاء الذين يعمل معهم.

٨- مدى تأثير العمل على الحياة العائلية بصورة عامة.

والعوامل اللصيقة بالعمل لها أهمية أكبر في الرضا عنه من العوامل الخارجية، إن العوامل اللصيقة، والعوامل الخارجية، ذات تأثير يختلف باختلاف المستويات المهنية فالكتبة والمهندسون والإداريون والباعة يُضفون أهمية بالغة على العوامل اللصيقة بالعمل كمصادر للرضا عنه. أمّا العمال المهرة ونصف المهرة وغير المهرة فإنهم يضفون أهمية بالغة على العوامل الخارجية كمصادر للرضا عن العمل.

مظاهر عدم الرضا المهني

إن عدم الرضا المهني يمثل عجز الفرد عن التكيف السليم مع ظروف عمله المادية أو الإجتماعية معا، وهناك مظاهر متعدّدة لعدم الرضا نذكر منها:

١- قلة الإنتاج من ناحيتي الكم والكيف.

٢- الإكثار من الحوادث ومن الأخطاء الفنية.

٣- إساءة إستخدام الآلات والأدوات والمواد الخام.

٤- كثرة التغيب والتمارض بعذر أو بدون عذر والإنتقال من عمل لآخر.

٥- اللامبالاة والتكاسل والشعور بالإكتئاب.

٦- الإسراف في الشكوى أو التمرد أو المشاغبة.

٧- كثرة الإحتكاك بالزملاء والرؤساء والمرؤوسين.

٨- عدم إطاعة تعليمات المؤسسة.

٩- تحريض الزملاء على الشكوى من اللوائح ونظام العمل.

١٠- نشر الإشاعات.

١١- عدم اللياقة النفسية من حيث قلة إحترام الذات والقلق والتوتر والعداوة وعدم الرضا عن الحياة والشكوى الجسدية وصعوبة النوم وقلة الشهية وتعاطي المخدرات واللجوء إلى العنف.

١٢- ترك العمل ويمثل قمة عدم الرضا عن العمل وهناك ظروف أخرى لها أثر في ترك العمل مثل:

- سن العمال

- صعوبة العمل وعدم ملاءمته لقدرات العاملين

- الفرص المتاحة للإلتحاق بعمل آخر أعلى مكانة ودخلاً من العمل القديم، وكذلك وجود إمكانية في العمل الجديد لتحقيق مطامح الفرد. كأن يحصل على مركز رئاسي، أو أن يتخلص من رئيس متعسف، ومن زملاء غير متعاونين معه في العمل القديم.

ويجب ملاحظة أنه قد لا يترك الأفراد العمل بالرغم من عدم رضاهم عنه وخصوصا أولئك الذين لديهم فرص بسيطة للإلتحاق بعمل جديد، والذين لديهم مطالب اقتصادية كبيرة.

الوحدة السادسة

التوجيه المهني من خلال التربية المهنية

- تعريف التربية المهنية
- أهداف التربية المهنية
- افتراضات أساسية في دور التربية المهنية في التوجيه المهني
- مداخل التربية المهنية
- النماذج الأساسية للتربية المهنية
- علاقة التربية المهنية بمراحل النمو عند الإنسان
- موقع التربية المهنية في الخطة الدراسية
- مجالات التربية المهنية
- معلم التربية المهنية
- التربية المهنية في المراحل الدراسية المختلفة
- أهمية التخطيط للإختيار المهني من خلال التربية المهنية
- التوجيه المهني وعلاقته بالتربية المهنية
- العناصر الأساسية لتخطيط برامج التوجيه والتوعية المهنية
- صعوبات تطبيق مبحث التربية المهنية
- وسائل التغلب على صعوبات تطبيق مبحث التربية المهنية

التوجيه المهني من خلال التربية المهنية:

تتفاوت النظريات الفلسفية تفاوتاً كبيراً في تحديد المصادر المعرفية الإنسانية. فبعض هذه النظريات تؤكد دور العقل والفكر، وبعضها يُبرز دور التجربة والممارسة والعمل، والبعض الأخر يؤكد على الجوانب الروحية. ونتيجة لذلك تفاوتت المكانة التي تتبؤها التجربة والممارسة والنشاطات العملية والتطبيقية كمصادر للمعرفة الإنسانية من نظرية لأخرى. وحتى عندما تأخذ التجربة مكانتها كمصدر من مصادر المعرفة، فإن النظريات تتفاوت حول علاقتها بمصادر المعرفة الأخرى وبخاصة العقل. فبعض العلماء يؤكدون مبدأ التكامل بين النظرية والتطبيق ويرفضون أي فصل بينهما، بينما يُحبّذ علماء آخرون الفصل بينهما مع اعطاء أحدهما أولوية على الآخر من حيث أهميته كمصدر للمعرفة.

ومن خصائص برامج التربية المهنية الفعّالة انها توفر التكامل والارتباط العضوي بين المهارات الأدائية والتطبيقات العملية من ناحية، وبين المعلومات النظرية الفنية والمفاهيم العلمية التي تدعم هذه المهارات والتطبيقات وتكون قاعدة لها من ناحية أخرى.

والتربية المهنية تعتبر استراتيجية تعليمية هادفة لربط التعليم بالعمل والتنمية وتعزيز الجانب التطبيقي في التعليم. ويرى كثير من علماء التربية أن النشاطات ذات الطبيعة التطبيقية والانتاجية ضرورة ملحة في المناهج والبرامج الدراسية، ويعتبرون هذه النشاطات ذات أولوية لا يضاهيها إلا أولوية المهارات الأساسية الثلاث المتعلقة بالقراءة والكتابة والحساب. كما يؤكد إدجار فور Edgar Faure توسيع قاعدة التعليم ليشمل المعرفة التقنية والعملية حتى لا تكون المدرسة معزولة عن الحياة. ومما يؤكد أهمية النشاطات التطبيقية التي تؤلف التربية المهنية جانباً بارزاً منها، إن الاقتصار على الجانب الأكاديمي في البرامج المدرسية يؤدي على الأغلب إلى إحباط همم بعض الطلبة وتثبيط عزائمهم، بسبب

غياب الحافز المناسب لاندماجهم بفاعلية في البيئة المدرسية وتفاعلهم معها، مما يؤدي في كثير من الأحيان إلى هدر تربوي كبير بسبب ارتفاع احتمالات التسرب والرسوب، مع ما يرافق ذلك من انعكاسات اجتماعية واقتصادية سلبية.

تعريف التربية المهنية:

يقصد بالتربية المهنية، إعداد الفرد لمهنة عن طريق تعرضه لسلسلة من الخبرات المختارة والمنظمة تنظيماً هادفاً. والتربية المهنية تعني التعرض لخبرات واسعة عن عدد كبير من المهن، أو التعرض لخبرات مركزة للتدريب على أصول مهنة واحدة.

ويعرف بريلي Preli التربية المهنية بأنها جهد يهدف إلى مساعدة الفرد على اكتساب واستخدام المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لكل فرد ليصبح العمل عنده ذو معنى ومنتج وجزء من أسلوب حياته.

ويعرف روبرت وهوبك Robert, Hoppeck التربية المهنية بأنها استراتيجية ضرورية تهدف إلى تحسين نتائج التعليم عن طريق ربط نشاطات التعليم والتعلم بمفهوم النمو المهني. من هذا التعريف نجد أن مفهوم التربية المهنية قد تعدى العلم الأكاديمي ووصل إلى عالم العمل، فالتربية المهنية تقدم خبرات تعليمية تبدأ منذ الطفولة وتستمر خلال حياة الفرد. والبرنامج الكامل للتربية لمهنية يتضمن إدراك ووعي عالم العمل. وكذلك فهم النظام الاقتصادي والذي يكون العمل جزءاً منه ويوفر وظائف لكل الطلبة.

أهداف التربية المهنية

تشكل التربية المهنية جزءاً من التعليم العام، ولكنها تستمد كثيراً من مكوناتها وعناصرها في المحتوى والأسلوب من التعليم المهني. وبهذا تتلاقى أهداف التربية المهنية مع أهداف التعليم المهني الذي يُعدُّ الدارس لأغراض ممارسة المهنة، أو الذي يوجه لمن يمارس عملاً لرفع كفايته وتحسين مستوى أدائه ضمن المفهوم الأشمل للتعليم المستمر والتربية المستديمة. وقد عالجت وثيقة اليونسكو

المعروفة باسم «توصية معدلة خاصة بالتعليم التقني والمهني»، أهداف التربية المهنية، وأشارت أنّها تشتمل على مبادئ التعليم التقني والمهني الذي يشتمل على ثلاث وظائف رئيسية هي:

أ- توسيع آفاق التعليم بجعله مدخلاً إلى عالم العمل وعالم التكنولوجيا ومنتجاتها، وذلك عن طريق دراسة المواد والأدوات والأساليب التقنية وعملية الانتاج والتوزيع وإدارة المنشآت في مجموعها، وتوسيع نطاق عملية التعلم عن طريق الخبرات العملية.

ب- توجيه الدارسين المهتمين بالتعليم التقني والمهني والقادرين عليه نحو هذا النوع من التعليم بوصفه إعداداً لمزاولة مهنة معينة، أو نحو التدريب خارج نظام التعليم المدرسي.

جـ- مساعدة أولئك الذين يزمعون ترك التعليم المدرسي في أية مرحلة من مراحله دون أن تتوافر لديهم النية والصلاحية لمزاولة مهن بعينها، على اكتساب الاتجاهات العقلية وطرق التفكير الكفيلة بزيادة قدراتهم وامكانياتهم وتسهيل مهمة اختيارهم للمهنة، أو التحاقهم بعمل لأول مرة، وتمكينهم من مواصلة تدريبهم المهني وتعليمهم الشخصي.

إن توافر المصداقية للأهداف الخاصة بالتربية المهنية التي تشكل جزءاً من التعليم العام لا يتم إلاّ بانسجام هذه الأهداف مع الأهداف العامة لبرامج الإعداد والتعليم المهني بأبعادها وأنواعها المختلفة والتي يمكن إيجازها في:

١- تنمية الاتجاهات الايجابية لدى الطلبة لاحترام العمل، والنظر إليه كأحد القيم الرئيسة التي يستخدمها المجتمع.

٢- المساهمة في تحقيق تنمية متوازنة للقدرات الجسدية والعقلية والوجدانية للفرد، وللقيم الأخلاقية والجمالية لديه، وتوفير التسهيلات المناسبة لحصوله على المهارات التي تتجاوب مع حاجاته ورغباته، والنمو بذلك لأقصى ما تؤهله قدراته، وتساهم في تحسين الفرص الحياتية أمامه.

٣- المواءمة بين المهارات التي يحصل عليها الطالب، وبين حاجات المجتمع ومتطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وكذلك المواءمة بين الحاجات القائمة والمتوقعة من مختلف المستويات والتخصصات، وبين برامج الاعداد المهني بشكل عام.

٤- تعزيز قدرات الدارس على فهم المبادئ العلمية والتطبيقات التقنية المستخدمة في مختلف مجالات العمل والإنتاج.

٥- تعميق فهم الطالب للعلاقات الاقتصادية والاجتماعية السائدة في مجالات العمل، مما يساهم في تهيئته للإندماج في الحياة العملية.

٦- تنمية القدرات الإبداعية من ناحية، والاتجاهات نحو العمل الجماعي بأبعاده ومتطلباته وقيوده المختلفة من ناحية أخرى.

٧- إتاحة الفرصة للطالب لاكتشاف ميوله وقدراته المهنية لتسهيل اختياره لمهنة المستقبل والتحاقه بها، وتسهيل اختياره لنوع التعليم الثانوي الذي يرغبه.

٨- توعية الطالب بمجالات العمل وأنواع المهن والخدمات المتوفرة ومتطلباتها.

٩- تعريف الطالب بوظيفة المعلومات التي يدرسها في المباحث الدراسية وكيفية استثمارها.

١٠- تنمية الحس العملي التطبيقي لدى الطالب. والقدرة على حل المشكلات.

١١- إتاحة الفرصة للطالب لممارسة مهارات مهنية تمكنه من استغلال الوقت في أعمال نافعة وممارسة هوايات مفيدة.

١٢- تنمية الإحساس بالمسؤولية لدى الطالب تجاه البيئة المحلية والمجتمع ومساعدته على اتخاذ القرار المهني المناسب.

مما سبق يتضح لنا أن هذه الأهداف تتناسب مع ما يتطلبه برنامج التوجيه المهني المدرسي، فالطالب يُمارس، ويُفتح أمامه مجالات واسعة من المهن فتنمّى ميوله واستعداداته.

افتراضات أساسية في دور التربية المهنية في التوجيه المهني Basic assumptions

إن النمو المهني والتربية المهنية والتوجيه المهني هي موضوعات متلاحمة و متشابكة وليس لأحدها فائدة بدون الآخر. فالتربية المهنية، تشجّع النمو المهني ، لتوجيه المهني يوجه التربية المهنية، وعمل المرشد التربوي يمكن رؤيته بوضوح ن خلال ملاحظة الافتراضات الأساسية في المفاهيم الصادرة عن مكتب التربية ي الولايات المتحدة الأمريكية (USOE) وهذه المفاهيم جاءت كما يلي:

١- بما أنّ مهنة الفرد وتعليمه تمتد من مرحلة ما قبل المدرسة وحتى التقاعد فإنّ التربية المهنية يجب أن تشتمل دورة حياة الإنسان بأكملها.

٢- إن مفهوم الإنتاجية يركّز على تعريف العمل فقط حتى يمتد إلى مفهوم التربية المهنية الشامل.

٣- إن العمل أحياناً يكون بأجر وفي أحيان أخرى بدون أجر، ولذلك يجب أن تصل التربية المهنية إلى الطالب كمتدرب أو متعلم بدون أجر.

٤- يجب أن تُعالج التربية المهنية قيم العمل المتعددة في البيئات المختلفة، وتراعي القيم العالمية لدى الأفراد.

٥- إن مهنة الفرد وتعليمه يمكن أن تُرى بوضوح من خلال نموه فيها.

٦- إن التربية المهنية يجب أن لا تقتصر على فرد دون آخر، حيث يجب أن تشمل المعاق والموهوب والذكر والأنثى والغني والفقير في المراحل الأساسية والثانوية والكليات.

٧- خبرات التربية المهنية يجب أن تشمل كافة قطاعات المجتمع العاملة.

٨- إذا استطاع الطلاب معرفة مدى ارتباط بين ما هو مطلوب منهم تعلمه في المدرسة، وبين عالم العمل، فإنهم سوف يتشجعون على تعلم المزيد في المدرسة.

٩- لا توجد هناك سياسة تربوية واحدة يمكن استخدامها لتعليم جميع الطلاب.

١٠- إن عادات العمل الجيد، تصلح لأن تكون أدوات متكيّفة يحتاجها كل الأشخاص اللذين يرغبون في العمل في المجتمع المهني المتغير.

١١- إن الدخول في المجتمع المهني المعاصر، يتطلب ملكة الفرد لمجموعة محددة من المهارات المهنية. وإن الطلب على العامل غير الفني يتناقص يوماً بعد يوم.

١٢- إن التربية المهنية كجزء هام يساعد على نمو الفرد، تبدأ في سنوات ما قبل المدرسة، وإن أنماطها تختلف من فرد لآخر.

١٣- تنمو قيم العمل الشخصية إلى درجة كبيرة خلال سني المدرسة الابتدائية وهي متغيرة خلال تلك السنوات.

مداخل التربية المهنية

إن أهداف التربية المهنية والمرونة التي يجب أن تتّسم بها برامجها لتحقيق تلك الأهداف، تستدعي أكثر من نهج أو مدخل واحد، كما تتطلب تنوعاً في الأنماط لضمان الفاعلية والمصداقية في هذه البرامج. وفيما يلي عرض لأهم هذه الأنماط والمداخل التي يمكن للمؤسسة التعليمية أن تستخدمها لتصميم برامج التربية المهنية وتنفيذها وتقييمها:

أ- المدخل المستقل: تصمّم برامج التربة المهنية ويتم تنفيذها بموجب هذا النهج بشكل مستقل عن بقية المواد الدراسية. وبمعنى آخر تكون التربية المهنية مادة منفصلة إلى حد كبير عن المواد الدراسية الأخرى، ولا تعكس بالضرورة الأبعاد التطبيقية والتجريبية لهذه المواد. ولا يمنع ذلك بالطبع من وجود ارتباط بين النشاطات المهنية المختارة، والمتطلبات التطبيقية للمواد

الدراسـيـة، مما يُساعد على دعم هذه المواد وتوفـيـر الأبعـاد الميـدانيـة والوظيفية لها. كما لا يمنع أن تكون النشاطات المهنية مشتقة من الأهداف الموضوعة للمواد الدراسية المختلفة، ومُستقاة من عناصر المناهج المعتمدة لهذه المواد ومكوّناتها. ولكنها في الوقت نفسه لا تكون بديلاً للجوانب العملية والتطبيقية لتلك المواد، ولا تحل محل الأبعاد الأدائية والتجريبية المرتبطة بها. ويتم تنفيذ برامج التربية المهنية بموجب المدخل المستقل من خلال نشاطات مرتبطة بقطاعات العمل والإنتاج، الصناعية والزراعية والخدمية، ومن خلال أعمال إنتاجية ومشاريع مرتبطة بالبيئة. ويصلح هذا المدخل لتزويد الدارس بمهارات أدائية محدّدة مستمدة من عالم العمل والإنتاج، حيث يصعب توفير مثل هذه المهارات من خلال المواد الدراسية الأخرى. ومن الأمثلة على ذلك المهارات المتعلقة بأعمال الأخشاب والمعادن والكهرباء والإلكترونيات وقراءة المخططات والأعمال الزراعية والمنزلية والصحية وغير ذلك.

ب- المدخل التكاملي: يعتمد هذا النهج على الفرضية التربوية بأن لكل مادة دراسية بُعدين متكاملين، أحدهما نظري، يُغطي المفاهيم والمعارف والمعلومات التي تعالجها تلك المادة، والثاني تجريبي تطبيقي، يعني بالمهارات الأدائية والنشاطات العملية والوظيفية ذات العلاقة. ويعتمد حجم كل واحد من هذين البعدين وطبيعة العلاقة بينهما على طبيعة المادة الدراسية نفسها. وينطبق ذلك على العلوم الطبيعية بقدر ما ينطبق على العلوم الاجتماعية والإنسانية. ويتم تنفيذ برامج التربية المهنية بموجب النمط التكاملي من خلال المختبرات العلمية والأعمال الميدانية والبيئية والمشاريع والتطبيقات المنبثقة من المادة الدراسية. وبموجب هذا النهج تصبح جميع المواد الدراسية مسرحاً لنشاطات التربية المهنية، وميداناً لتحقيق أهدافها وتنفيذ متطلباتها. وهذا يستدعي التنوع والإبداع في أساليب التدريس المعتمدة، مع إيلاء العناية والاهتمام للنهج التجريبي والتطبيقي والإبداع في أساليب التدريس جنباً إلى جنب الأساليب الأخرى.

جـ- مدخل النشاطات اللاصفية: تنفذ برامج التربية المهنية بموجب هذا المدخل من خلال مجموعة من النشاطات اللاصفية التي تتسم بالمرونة وتعتمد على الإبداع والمبادرة، والتي لا تنبثق بالضرورة من طبيعة المواد الدراسية ومتطلباتها المنهجية. ومن الأمثلة على هذه النشاطات النوادي العلمية، والجمعيات التعاونية، والعمل في المؤسسات الإنتاجية في العطل، والزيارات الميدانية الهادفة والنشاطات المتعلقة بخدمة البيئة، وغير ذلك.

ومن الجدير بالذكر أن أياً من المداخل الثلاثة المشار إليها لا تكفي وحدها لتحقيق أهداف التربية المهنية وتوفير متطلباتها. وهذا يعني أن كفاية النظام التعليمي وجودته في هذا المجال تستدعي اعتماد المداخل الثلاثة بشكل يضمن الشمولية والتكامل.

النماذج الأساسية للتربية المهنية

أنشأ مكتب Ohio للتربية المهنية عام ١٩٧١ النماذج الأربعة الرئيسية التالية:

١- النموذج المدرسي: يهدف هذا النموذج إلى تطوير مواد التربية المهنية واختبار مدى قدرتها على نشر مفاهيم النمو المهني في المنهاج التعليمي من الحضانة ولغاية الصف الثاني عشر. ويكون التركيز من الحضانة إلى الصف السادس على الوعي المهني، ومن الصف السابع إلى التاسع على الاكتشاف المهني أما في الصفين التاسع والعاشر فيكون التركيز على التوجيه المهني، وفي الصفين الحادي عشر والثاني عشر يتم التركيز على الإعداد المهني.

لقد لاقى نموذج التربية المهنية للمدرسة اهتماماً كبيراً للاعتقاد السائد أن المسئولية الكبرى للتربية المهنية تكون في المدرسة. وقد ذكر سوانسون Swanson الأسباب التالية لاعطاء المدرسة اهتماماً خاصاً للتربية المهنية:

أ- إنّها المكان الوحيد الذي يستطيع الفرد فيه اكتشاف ذاته وربط ذلك مع عالم العمل.

ب- إنّها المؤسسة الوحيدة التي تزوّد بأنظمة مختلفة للتربية المهنية مثل البناء والتوجيه والتنمية والتفاعل مع المجتمع.

٢- **نموذج التربية المهنية الذي يعتمد على الخبرة:** إن النموذج الذي يعتمد على الخبرة يعتبر وسيلة للتعليم الثانوي الذي يساعد على تضييق الفجوة بين المدرسة والمجتمع، فهو يمزج المهارات التعليمية الخارجية مع المدرسة في برنامج متوازن وشامل.

لقد اعتبرت الخبرات التي يحصل عليها الفرد من المجتمع كمصادر تعليميه لما تحويه من إمكانيات. وللاستفادة منها، فإنه لابد من تدقيقها، وتفحصها، ومن ثم تقييمها.

إن الطالب يتعلم بواسطة هذا النموذج المواد التي تُدَرّس في غرفة الصف بطريقة تتيح له أن يطبّق هذه المعرفة الأكاديمية في عالم العمل، ويتعلم الطلاب كذلك اكتشاف أهمية الأبعاد الجديدة عن أنفسهم وعن المهن المتوفرة، كما أنهم يتعلمون كيف يقومون بوضع قرارات مهنية.

إن برنامج الخبرة يقدّم ايجابيات متميزة تتوافق مع أهداف التربية المهنية فعن طريقه:

١- يكون الطالب قادراً على اكتساب فهم ذاتي وعقلاني وواقعي من خلال خبراته في مناطق العمل.

٢- يتعلم الطالب ليصبح لديه كفاءة ذاتية أكبر، فيقوم باتخاذ قرارات ذات علاقة ببيئة العمل الحقيقية.

٣- يزيد الطالب من مهاراته الاجتماعية خلال العمل بالتعاون مع الآخرين.

٤- إن خبرة العمل الحقيقية في بيئة العمل، تُزوِّد الطلبة بفهم أفضل لمهارات البحث عن العمل ومتطلباته. وأخيراً فإن برامج الخبرة تعطي الطلبة شعوراً أفضل عن العلاقة بين مراقبي العمل وبين المجموعات الأخرى في بيئة العمل.

٣- نموذج التربية المهنية الذي يعتمد على المنزل: لقد تم تطوير واختيار هذا النموذج وتخطيطه لفئة الناضجين المرتبطين بالمنزل، والذين لم يقوموا بعملية الاختيار المهني، والأفراد المتقاعدين، وربات البيوت غير العاملات. ومن أهداف هذا النموذج الأساسية:

١- تطوير أنظمة ايصال المعلومات والخدمات التربوية إلى المنزل والمجتمع.

٢- تزويد الناضجين ببرامج التربية المهنية.

٣- بناء نظام التوجيه والاستخدام المهني لمساعدة الأفراد في القيام بأدوارهم في العمل والحياة.

٤- تحضير وإعداد عمّال مؤهلين بشكل جيد لعالم العمل.

٥- تعزيز دور المنزل باعتباره مركزاً تعليمياً.

ويعتبر هذا النموذج ابتكاري (مبدع). وقد تم استخدام الراديو والتلفزيون ووسائل أخرى للوصول إلى إرشاد منزلي لمساعدة المسترشد في معرفة قدراته ومحدداته، لإعطائه معلومات تساعده في وضع الخطط، وصنع القرارات عن المهن والاتجاهات وفرص العمل المتاحة.

٤- نموذج التربية المهنية الذي يعتمد على السكن الداخلي: تم بناء هذا البرنامج في عام ١٩٧١ لمساعدة العائلات الريفية التي تعاني من البطالة بواسطة تزويدها بمساكن في منطقة التدريب لتطبيق برنامج التربية المهنية الشامل. والهدف من ذلك هو تحضير العائلة للعمل بفاعلية لتكون مستقلة اقتصادياً.

وهناك شروط أو محكات لتحديد من هم المشتركون في البرنامج مثل:

١- الوحدة يجب أن تتألف من عائلة.

٢- ودخل الأسرة أقل بمرة ونصف من مستوى الفقر المحلي.

٣- تعيش العائلة في مكان ريفي.

٤- رب الأسرة قادر على العمل، وعمره يتراوح ما بين ١٨-٤٩ سنة، ومستواه التعليمي يساعده على الاستفادة من البرنامج.

والبرنامج مُزوَّد بتنظيم شامل للخدمات يتناسب مع حاجات المسترشد، ويتضمن البرنامج مواد علمية وتدريبات أساسية على مهارات عمل محدَّدة مثل إدارة المنزل والعناية الصحية وتدريب الوالدين على مهمة العناية بالصغار والإرشاد الشخصي والعائلي والمهني. وبعد تقييم نتائج البرنامج، أظهرت العائلات زيادة في التقبل للذات وللآخرين. وقدرة على الحكم الذاتي والتركيز على مهمّات يدوية.

علاقة التربية المهنية بمراحل النمو عند الإنسان

هناك اتفاق واضح على أن التربية المهنية تعتمد على المفاهيم النمائية عند الأفراد، لذا فإنها تعتبر برنامجاً متطوراً يزود الفرد بخبرات تعليمية محددة. ويوضح الجدول التالي الذي وضعه فيرنون إلى أن البرنامج يشتمل على خمسة أطوار للتربية المهنية هي:

١- الوعي المهني.

٢- الاكتشاف المهني.

٣- التوجيه المهني.

٤- الإعداد المهني.

٥- المرحلة التي تلي المرحلة الثانوية.

جدول فيرنون الذي يبين مراحل تطور برامج التربية المهنية

الطور Phase	المستوى (الصف) Grade	الخصائص والمميزات Characteristics
الوعي المهني	الحضانة ولغاية ٦	إدراك الذات، توسيع الأفق المهني، وعي أهمية العمل في المجتمع، السلوك الإجتماعي ونمو النشاطات المسؤولة عنه.
الاكتشاف المهني	٦-١٠	تطور المفاهيم والمهارات الأساسية المتعلقة بالذات وعالم العمل وتطور المعرفة عن المهن، مهارات اتخاذ القرار بشكل غير مباشر وتطور العوامل التي لها علاقة بالاختيار المهني.
التوجيه المهني	٩-١٠	تطور أكبر للمعرفة المهنية، تقييم دور العمل، تطور المعرفة للعوامل الاجتماعية والنفسية المتعلقة بمجالات العمل، توضيح مفهوم الذات، بناء الذات، بناء سلوك اجتماعي مقبول، فهم الحاجات الاقتصادية الأساسية والضرورية للتخطيط المهني.
مرحلة الإعداد المهني	١٠-١٢	بناء المعرفة في كيفية الدخول بالمهنة، تقدير عادات وأخلاقيات العمل، فهم العوامل الاجتماعية والنفسية المتعلقة بالعمل، تنفيذ الخطط للتعليم أو التدريب، توضيح الاهتمامات والميول المتعلقة بالامكانيات والتفضيلات المهنية للفرد.
المرحلة التي تلي الثانوية	كلية، جامعة، كلية متوسطة، مدرسة مهنية فنية	التأكيد على الإختيار المهني وعلاقته بالاهتمامات والميول، تطوير المهارات والمعرفة المهنية المحددة والمهارات الشخصية للدخول في المجال التعليمي أو المهني الذي تم اختياره.

موقع التربية المهنية في الخطة الدراسية

تم إدخال مبحث التربية المهنية إلى الخطة الدراسية لمرحلة التعليم الإلزامي (الأساسي فيما بعد)، حيث أخذ تسميات عديدة منها النشاط المهني، التربية العملية، العلوم المنزلية للإناث، والتربية المهنية، غير أن هذه المسميات نصت في مضمونها على إتاحة الفرص للطلبة لأداء مهارات مهنية متعددة في مجالات مختلفة.

وقد برزت التجربة الأردنية في هذا المجال على صور ثلاث:

أولاً: الفترة (١٩٥٠-١٩٧٨)

وقد سمّي المبحث خلالها بالنشاط المهني، حيث خصّصت الخطة الدراسية حصتين اسبوعياً، للصفوف (٧، ٨، ٩)، والتي سميت تارة بالإعدادية وأخرى بالثانوية.

وفي هذه الفترة كان على الطلاب الذكور في الصفوف الثلاثة المذكورة اختيار نشاط واحد من بين الأنشطة الصناعية والزراعية والتجارية، أما الإناث فيدرسن مبحث العلوم المنزلية. وقد أعد لكل نشاط منهاج خاص يتضمن الجوانب المعرفية والتطبيقات العملية التي سيتدرب عليها الطلبة.

ثانياً: الفترة (١٩٧٩-١٩٩٠)

وفي هذه الفترة أطلق على المبحث التربية المهنية، حيث تم تدريسه لطلبة مرحلة التعليم الأساسي على كامل سنوات المرحلة وبمعدل حصتين أسبوعياً. وقد تميز المبحث خلال هذه المرحلة باشتماله على ستة محاور رئيسية يغطي كلٌ منها مجالاً مهنياً، وهذه المحاور هي:

- المجال الصناعي.
- المجال التجاري.

- المجال الزراعي.

- المجال الفني.

- مجال الصحة والسلامة العامة.

- مجال العلوم المنزلية.

وخلال هذه الفترة، فإن تدريس المبحث لم يكن عاماً في جميع مدارس المملكة حيث يتوقف ذلك على الامكانيات التي تملكها كل مدرسة في ضوء خطة وزارة التربية والتعليم لتوفيرها وبالتالي فقد شاب هذه الفترة العديد من السلبيات لأسباب فنية وإدارية متعددة.

ثالثاً: خطة التطوير التربوي ومبحث التربية المهنية.

انسجاماً مع خطة الوزارة في تطوير التعليم كأحد وسائل التنمية الشاملة فقد تضمنت الخطة الدراسية لمرحلة التعليم الأساسي وهي المرحلة التي أصبحت ١٠ سنوات تدريس الطلبة لمبحث التربية المهنية وقد خصّص لهذا المبحث حصة واحدة أسبوعياً لطلبة الصفوف (١-٤)، وحصتان أسبوعياً لطلبة الصفوف (٥-١٠) وبذلك تحدّدت معالم تطبيق تدريس التربية المهنية في عقد التسعينات. وجدير بالذكر أن وزارة التربية والتعليم شكلت فرقاً وطنية لمناهج مباحث الخطة الدراسية تكونت من المختصيّن والمهتمين من القطاعات التربوية والاجتماعية والاقتصادية، حيث كلّفت هذه الفرق بإعداد الخطوط العريضة للمناهج ومضمون كل منها والإشراف على تأليف الكتب المدرسية ومراجعتها وتدقيقها.

مجالات التربية المهنية

تنوّعت هذه المجالات خلال سنوات مرحلة التعليم الأساسي لتناسب مراحل نمو الطلبة والموضوعات الأخرى التي يدرسونها بحيث يتم تحقق قدر أكبر من

التكامل فيما بينها، ففي الصفوف الأربعة الأساسية الأولى، تركز المنهاج على محاور رئيسة هي:

أ- الصحة والتغذية.

ب- مهارات حياتية.

جـ- سلامة وتوعية مرورية.

د- أنشطة مهنية.

ونظراً لسهولة هذه المحاور، فقد أمكن لمعلم الصف الذي يعني بتدريس جميع موضوعات الخطة الدراسية من تدريس هذا المبحث بعد إعداده وتدريبه على مضمون هذه المحاور.

وللصفوف من (٥-٧): فإن المنهاج بدأ يركّز على الجوانب المهنية المحددة التالية:

أ- الصناعية

ب- العلوم المنزلية.

جـ- الزراعية.

د- الصحة والسلامة العامة.

هـ- التجارية.

وقد وُضع المنهاج على صورة وحدات تدريبية عددها (١٧) وحدة، تغطي الجوانب المذكورة، بحيث تدرجت مهارات تلك الجوانب لكل صف بشكل يساعد على اكتسابها بكفاءة وقد أُعدّ هذا المنهاج لتدريسه لكل من الذكور والإناث وفي جميع مدارس المملكة.

وللصفوف (٨-١٠): فقد تم إعداد مناهجها على صورة وحدات تدريبية متخصصة في المجالات الخمس المذكورة حيث بلغ عدد هذه الوحدات (٧٠) وحدة،

كما جاء المنهاج مرناً حتى يمكّن المدرسة الأساسية من اختيار الوحدات التي يرغبها الطلبة، وتناسب البيئة المحلية، وما يتوافر بالمدرسة من إمكانيات للتطبيق، وعلى هذا الأساس تقوم المدرسة باختيار وحدات دراسية من مجالين من المجالات المذكورة.

معلم التربية المهنية

يقوم بتدريس مبحث التربية المهنية المعلمون من الفئات الآتية:

١- معلم الصف لكل صف من الصفوف الأربع الأساسية، حيث يقوم بتدريس جميع المباحث التي تتضمنها الخطة الدراسية ومنها مبحث التربية المهنية.

٢- معلم مختص بمبحث التربية المهنية للصفوف (٥-٧)، وقد يعهد إليه بتدريس موضوعات أخرى وفق ظروف المدرسة من حيث أعداد المعلمين وأعداد الشعب فيها.

٣- معلم مختص في أحد المجالات المهنية كالصناعية والتجارية والزراعية والعلوم المنزلية.

٤- معلم غير مختص بالمبحث، ويملك مهارات عملية اكتسبها من خلال دورات مهنية متخصصة جعلته قادراً على تدريس المبحث.

مؤهلات معلم التربية المهنية.

تقوم وزارة التربية والتعليم بالتنسيق مع جهات متعددة لتنفيذ برامج إعداد معلم التربية المهنية، وعادة يجري اختيار المعلم من المجموعات التالية:

١- خريجو كليات المجتمع بتخصص التربية المهنية، وبمستوى سنتين بعد الثانوية العامة.

٢- خريجو كليات المجتمع بأحد التخصصات المهنية مع دورات تدريبية في مجالات التربية المهنية.

٣- خريجو التأهيل الجامعي (مستوى البكالوريوس) بتخصص معلم صف لتدريس الصفوف الأربع الأولى، وبتخصص التربية المهنية للصفوف الأخرى.

٤- خريجو الجامعات بأحد التخصصات المهنية لتدريس ذلك التخصص للصفوف (٨-١٠).

٥- خريجو المدارس الثانوية المهنية بفروعها المختلفة بعد تدريب مناسب.

٦- معلمون بتخصصات أخرى، غير أن لديهم الرغبة والإمكانات لتدريس المبحث، وسبق لهم العمل في المجال المهني عن طريق الهواية أو الخبرة الخاصة، أو حضروا دورات تدريبية في بعض المجالات المهنية.

التربية المهنية في المراحل الدراسية المختلفة

تكمن وظيفة المدرسة الرئيسية في إعداد الطلبة لشغل الوظائف التي يحتاجها المجتمع. وفي الوطن العربي يتم التركيز على التعليم الأكاديمي النظري، ولا يوجد هناك تنويع واضح في التعليم يناسب ميول الطلبة واستعداداتهم.

لقد أكد علماء نفس النمو أمثال «أريكسون» و«بياجيه»، على أهمية تحقيق مطالب كل مرحلة من مراحل النمو، وكل مرحلة دراسية لها متطلبات خاصة.

وتالياً متطلبات ومواصفات التربية المهنية في المراحل الدراسية المختلفة:

١- التربية المهنية في مرحلة رياض الأطفال (٣-٦) سنوات: تتم التربية المهنية هنا من خلال اللعب الجماعي الحر، ويستطيع الطفل التخيل خلال لعبه ويكثر من أسئلته، وفي هذه المرحلة يتحقّق النمو الشامل لحواس الطفل وقدراته ومهاراته وميوله، وينحصر دور المسؤولين عن رياض الأطفال في إعداد المواقف التربوية التي تثري خبرات الطفل وحبّه للاستكشاف، وهنا يجب التركيز على تنمية كل من المهارات التالية لدى الطفل:

أ- خبرات لغوية من تعبير وإصغاء، وسمع ونطق، وسرد تسلسل أحداث القصة.

ب- خبرات دينية من تهذيب وغرس قيم مناسبة وخيِّرة لديه.

جـ-خبرات عملية مثل تكوين اتجاهات واقعية منطقية لديه، وعدم اعتقاده بالخرافات ووقاية نفسه من المخاطر.

د- خبرات عددية: وتتضمن تنمية قدرته العددية ومفهوم الزمان والمكان والأشكال والأوزان عنده.

هـ- خبرات حركية مثل تقوية عضلاته والتآزر بينها.

٢- التربية المهنية في المرحلة الأساسية الدنيا (الابتدائية سابقاً): يجب أن تتضمن الوحدات الدراسية هنا على الحرف والمهن المختلفة السائدة في البيئة، مع توضيح الأشكال والخدمات التي تحققها، ومدى حاجة المجتمع لها، ومن الأساليب التي تساعد الطفل على تحقيق أهداف التربية المهنية:

أ- إتاحة الفرصة له كي يكون اتجاهات نحو تقدير واحترام العمل والعمّال.

ب- إعطاء واجبات للطفل، كأن يكتب تقريراً عن مهنة والده أو خاله.

جـ- توفير قصص ومجلات مصوّرة عن الحرف.

د- أنشطة وهوايات تتعلق بالمهن.

٣- التربية المهنية في المرحلة الأساسية العليا (الإعدادية سابقاً): يبدأ الاهتمام هنا بالإعداد المهني للطلبة الذين تساعدهم قدراتهم على متابعة الدراسة الثانوية، ويجب أن يشرف على الطلبة مشرفون متخصصون بالإرشاد، وآخرون بالمواد الدراسية المختلفة ليضمنوا تحقيق نجاحهم الدراسي والمهني.

٤- التربية المهنية في المرحلة الثانوية: ويرى المختصون بالتربية، ضرورة أن تضم المدرسة الواحدة برامج مهنية وأكاديمية، وأن تكون عملية التحويل من نظام لآخر سهلة، وخصوصاً عندما يكتشف الطلبة بأنّ التشعيب أو التخصص الدراسي الذي التحقوا به لا يتناسب مع قدراتهم واهتماماتهم، مع توفير برامج الاختيار المهني والاختصاصيين الذين يقومون بتنفيذه والإشراف عليه.

أهمية التخطيط للإختيار المهني من خلال التربية المهنية

نورد فيما يلي تلخيصاً للعوامل التي تُشير إلى أهمية التخطيط للاختيار المهني:

١- الزيادة المتسارعة في المعرفة، وهذا يتطلب من الفرد أن يتعلم مدى الحياة.

٢- قلة الفرص التعليمية بسبب ضعف الموارد الاقتصادية، حيث أشارت الدراسات إلى أن من كل عشرة طلاب في المدارس يُنهي سبعة منهم الثانوية، ومن هؤلاء السبعة يذهب ثلاثة للعمل ،وأربعة يكملون تعليمهم.

٣- الحرمان الثقافي لعدد من الشباب. وهنا توجد ضرورة لوجود تخطيط وتنفيذ للتربية المهنية لمساعدة هؤلاء الشباب في التغلب على المعيقات وتحسين مستواهم الاجتماعي والثقافي، كذلك فإن التخطيط المهني المبكر لهؤلاء الطلاب وإشراكهم في برامج التربية المهنية يكون واقياً ومساعداً لهم قبل أن يصلوا إلى مرحلة يظنون من خلالها أن الحياة بلا هدف.

٤- تغير دور المرأة: فالدراسات تشير إلى أن هناك ٨ من كل ١٠ نساء أمريكيات يخرجن للعمل خارج المنزل في مرحلة من حياتهن. لذلك يجب إعطاء اهتمام خاص للخطط المتعلقة بهن.

٥- التغيرات في القوى العاملة: هناك تحولات أساسية في بناء المهن والصناعة، وهذا يشير إلى ضرورة وجود تخطيط مهني من خلال التربية المهنية. ونذكر على سبيل المثال لا الحصر التغيرات التالية:

أ- قلة الحاجة إلى العمّال غير المهرة.

ب- تغيرات في البيئة الصناعية.

جـ- ظهور المزيد من مخاطر المهن بسبب التقنيات الحديثة المستمرة.

د- زيادة مهن الخدمات والمهن التي تتطلب تدريباً وتعليماً أكثر.

هـ- الزيادة المستمرة في البطالة بين الشباب.

٦- إدارة الأجهزة بالوسائل الأوتوماتيكية: إن ثورة التقنيات في العمل الصناعي الآلي لها أثر على التخطيط المهني للشباب لأنها تقلل الاعتماد على الجهود الإنسانية في الأعمال وتخفض عددهم. فالشباب عندما يخططون للمهن، عليهم أن يعرفوا أن هذه المهن لن تكون مدى الحياة ومن المهم أن تكون لديهم القدرة والنضج والمهارة للانتقال إلى مهنة أخرى، أو الاستعداد للتطور الذي يطرأ على نفس المهنة.

٧- تهديد المجتمعات: يقول الأمريكيون هذا زمان القلق والتهديد رغم اختفاء المجاعات الواسعة، ومع ذلك فالإحباط غير المسيطر عليه، والخوف من الحرب، يُهدّد المجتمع الأمريكي، وهذا دفعهم إلى التخطيط المهني مع التركيز على المسؤولية الشخصية اتجاه الذات واتجاه المجتمع بالإضافة إلى التركيز على العمل الذي يوفّر الشعور والإحساس بالانجاز والقيمة الفردية وهذا يقلل النظرة التشاؤمية عندهم.

التوجيه المهني وعلاقته بالتربية المهنية

يبدأ التوجيه المهني كعملية ممهدة للتربية المهنية، ويستمر مصاحباً لها حتى ينمو الفرد في أحسن الظروف المناسبة، ويتحدّد الفرق بينهما بالهدف. فإذا كان الهدف مساعدة الفرد على اختيار مهنة والإعداد لها ودخوله فيها، كانت العملية توجيهاً مهنياً. أمّا إذا كان الهدف هو الإعداد لمهنة مختارة، كانت العملية تربية مهنية أو تأهيلاً مهنياً.

ورغم اختلاف هاتين العمليتين، فإن كلاً منهما ضرورية للأخرى، ولا يجوز فصلهما، فلن تكون التربية المهنية ناجحة دون التوجيه، ولن يتحقق التوجيه دون تربية مهنية تكمّله، كما أن التربية المهنية قد تخدم التوجيه بشكل آخر، فقد يختار الفرد مهنة من المهن يبدأ في الإعداد لها، فتخدمه التربية المهنية في استطلاع ما إذا كان اختياره موفقاً أم لا. بهذا تكون التربية المهنية مجالاً لخبرات استطلاعية تؤكد أو تدحض صحة اختيار الفرد لمهنة من المهن، فتكون بذلك عوناً للتوجيه المهني.

- إن التوجيه المهني عملية مستمرة، كذلك الحال في التربية المهنية، فنحن نعيش في عالم متغيّر تتجدّد فيه المعلومات التي يحتاج إليها الفرد في ميدان مهنته ويتطور بتطورها.

- إن التربية المهنية بمعناها الواسع، تمثّل سلسلة من الخبرات المختارة المنظّمة والمرتبة ترتيباً يؤدي إلى إعداد الفرد لحياة مهنية منتجة لا تخرج عن نطاق البرامج الدراسية في المدارس، لأنها من عناصر التربية ذاتها، فالمناهج الدراسية، ما هي إلاّ خبرات لإعداد الفرد للمجتمع الذي يعيش فيه، والتربية المهنية، يجب أن تكون جزءاً لا يتجزأ من منهج الدراسة، ومندمجة فيه، ومتكاملة معه فهي تهدف إلى إتاحة الفرصة للأفراد لاكتساب الخبرات التي تؤهلهم لاكتساب المهارة اللازمة إذا ما احترفوا حرفة من الحرف أو دخلوا مهنة من المهن. وبما أن المرونة العقلية، واتساع

دائرة ميول الفرد وهواياته من أهم العوامل المؤدية إلى النجاح المهني، وجب على المدرسة أن تتحمل هذا العبء وتكون برامجها أساساً سليماً للإعداد المهني السليم.

العناصر الأساسية لتخطيط برامج التوجيه والتوعية المهنية

أ- الأهداف: إن الأهداف الآنية لبرنامج التربية المهنية والتوجيه المهني عبارة عن مهارات يتم اكتسابها من قبل الطلبة للإعداد لعالم العمل والسوق المحلي، أما الأهداف النهائية، فهي تعبّر عن قدرات مستقبلية يكتسبها الطلبة لتحقيق ما يلي:

١- النمو الاجتماعي من خلال الأنشطة والتفاعل الاجتماعي وتمكينهم من فهم أنفسهم.

٢- تحديد أهدافهم الخاصة والتخطيط للمستقبل.

٣- تحقيق النواتج التعليمية المهنية لإدراك أهمية العمل في الحياة الخاصة والعامة.

٤- معرفة أهمية عوامل القدرة والاستعداد والتحصيل الدراسي وأنماط السلوك الاجتماعي في تحديد اختيار مهنة المستقبل.

ب- الفعّاليات وتنظيم البرنامج: يجب أن يتضمن البرنامج الفعّاليات التالية:

١- تنظيم المعلومات عن الطلبة والمجتمع المحلي بهدف توظيف تلك المعلومات في عملية اتخاذ القرار السليم لمهنة المستقبل.

٢- تنظيم خبرات الحياة التي يتعرض لها الطلبة في مواقف تعليمية بهدف التعرف على إمكاناتهم وقدراتهم وتكوين فهم واضح عن ذاتهم.

٣- تنظيم الخبرات والتجارب والتدريبات المرغوب فيها، بحيث يمارسها الطلبة من خلال تمثيل الأدوار القيادية والتعليمية في حياتهم المدرسية.

٤- تنظيم الفرص المناسبة لتمكين الطلبة من فهم وإدراك القيم العملية وأهميتها في حياتهم وتعاملهم مع الآخرين.

جـ- الخطوط العريضة لمحتوى البرنامج.

١- دراسة تحليلة لقدرات الطلبة الجسمية والحركية واستعداداتهم العقلية وميولهم ومستوياتهم وطموحهم.

٢- دراسة تحليلة للمهن المختلفة من حيث المتطلبات الفنية والقدرات والاستعدادات اللازمة لها.

٣- وضع خطة لتمكين الطلبة من ممارسة الأعمال اليدوية في ضوء احتياجاتهم وممارسة أنواع النشاطات التي يمكن أن يأتوا فيها بأحسن النتائج.

٤- تمكين الطلبة في مرحلة التعليم الأساسي من التزود بمجموعة من الخبرات المهنية من خلال تعريفهم بالمهن والحرف الموجودة في المجتمع.

٥- توفير فرص التدريب للطلبة بحيث يكون التدريب مرتبطاً بالبيئة وظروفها.

٦- تعريف الطلبة في مرحلة التعليم الثانوي بطرائق اختيار المهن والأعمال التي تيسر لهم الإلتحاق بها ومدى حاجة المجتمع إليها وما تتطلبه من مؤهلات واستعدادات وخبرات وتدريب خاص.

٧- إعداد النشرات والكتيبات للتعريف بالمهن المختلفة المتوفرة محلياً وعربياً، وأماكن الالتحاق لدراستها والتدريب عليها.

٨- التركيز على التوجيه المهني لتوجيه الطلبة في مرحلة مبكرة إلى أنواع التعليم المهني الذي يُناسب كلاً منهم حسب استعداداتهم الخاصة.

٩- التركيز بالتوجيه التعليمي لطلبة المرحلة الثانوية لتمكين الطلبة من اتخاذ القرار المناسب، مستندين إلى معلومات صحيحة عن قدراتهم وميولهم، وإلى معلومات واقعية عن المهن وحاجة خطط التنمية الشاملة إليها.

- بناء البرنامج: ينبغي للبرنامج المهني أن يعتني بالطلبة منذ مرحلة رياض الأطفال وحتى نهاية المرحلة الثانوية على النحو السابق ذكره

الأعمال الرئيسية للمرشد في مجال التربية المهنية.

١- تعريف وبرمجة وتنفيذ مهمات النمو المهني لتنفيذها من قبل كل فرد.

٢- تعريف وتصنيف واستخدام التعليم الذاتي والمعلومات المهنية.

٣- تعليم الطلبة بطرق وأساليب اتخاذ القرار المهني.

٤- إزالة أثر الفروق العنصرية والجنسية.

٥- أن يقوم بالإرشاد المهني.

أما الأعمال التي يشارك بها المرشد فهي:

١- يعمل كحلقة وصل بين المدرسة والمجتمع بكل مؤسساته.

٢- يُدير الاختبارات المسحية الضرورية للتوجيه المهني.

٣- تنظيم وعمل برامج جزئية وكلية تعليمية ومهنية واستخدامية.

٤- إدارة النشاطات المتعلقة بمتابعة واستمرارية وتعديل العمل.

٥- المشاركة في مراجعة المنهاج.

٦- المشاركة في الجهود المتعلقة بدمج المنزل والعائلة في التربية المهنية.

٧- المشاركة في الجهود المتعلقة بإبراز عمليات التقييم وإيصال نتائج هذه النشاطات للمعنيين الآخرين.

صعوبات تطبيق مبحث التربية المهنية

تواجه التجارب المعنية بتطعيم التعليم العام بالجوانب المهنية والنشاطات العملية مجموعة من العقبات والصعوبات يمكن إجمالها في:

أ- الصعوبات المتعلقة بالاتجاهات والقيم: ينظر كثير من المسؤولين في نظم التعليم ومديري المدارس والمعلمين، إلى الممارسات العملية والتطبيقية والنشاطات الإنتاجية والميدانية في التعليم العام بشك وحذر، وكأنها جسم غريب غير مرغوب فيه في عالمهم الأكاديمي النظري الذي اعتادوا عليه، وارتاحوا إليه، بالإضافة إلى أنها تعكّر صفو الرتابة والنمطية التي ألفوها وركنوا إليها. وكثيراً ما يتم إجهاض محاولات تطعيم التعليم العام بمثل هذه الممارسات والنشاطات نتيجة للمواقف السلبية التي تقفها الإدارة المدرسية والهيئة التدريسية، ملقين باللوم على نقص القدرات والكفايات أحياناً، وعلى قصور الأنظمة والتعليمات أحياناً أخرى.

ومن جهة ثانية، كثيراً ما يسيطر على أذهان كثير من العاملين في حقل التربية والتعليم بأن التربية المهنية التي تشكل جزءاً من التعليم العام، بأنها مادة منفصلة عن بقية مواد الخطة الدراسية، وتتكون من المهارات اليدوية والنشاطات العملية الخالية من البعد الفكري والإنساني والمغزى الاجتماعي.

ب- الصعوبات البشرية: من الشائع أن يكون توفير المعلم المؤهل القادر على تغطية متطلبات المدخل المستقل في التربية المهنية، أحد المحدّدات والصعوبات الرئيسية في التطبيق، وبخاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار القاعدة العريضة من المهارات الأدائية والمعلومات الفنية النظرية المرافقة التي تشتمل عليها هذه المتطلبات. كما يوجد صعوبة تتمثل في نقص في أعداد المشرفين والمشرفات الذين يقومون بمساعدة المعلمين للقيام بالتدريس بصورة فعّالة.

جـ- الصعوبات الاقتصادية: إن الكلفة العالية نسبياً ،التي تتطلبها التربية المهنية من حيث توفير التجهيزات والأدوات والمواد الأولية والخامات اللازمة، وبناء المشاغل المهنية، تشكل عبئاً مادياً على النظام التعليمي لا يمكن تجاهله. ومما يخفف من هذه الصعوبات تصميم برامج التربية المهنية بشكل يساعد على الاستفادة من التسهيلات المدرسية الأساسية المتاحة ومن البيئة المحلية.

د- الصعوبات الإدارية: كثيراً ما يكون النهج المتبع في تطبيق تجارب التربية المهنية في التعليم العام، معتمداً على اتخاذ القرار على أعلى المستويات وفرضه على المدارس دون إتاحة الفرص الكافية للميدان للإستعداد والمشاركة الواعية في التخطيط والتقويم والتطوير.

إن مما يزيد من فرص نجاح تطبيق نشاطات التربية المهنية هو الطلب من المؤسسات التعليمية وضع الخطط التنفيذية الخاصة بها، لضمان توافر القناعة والمشاركة الميدانية، ومراعاة طبيعة الإمكانات المتوافرة، والتدرج في التطبيق إذا لزم الأمر. كما يزيد من فرص النجاح وضع خطة شاملة لمتابعة التطبيق الميداني وتقييم التجربة وتعديل مسارها حسب الحاجة.

وهناك صعوبات إدارية أخرى مثل صعوبة التنسيق مع البيئة أو المجتمع المحلي المحيط بالمدرسة لإحداث التفاعل المناسب بين المدرسة والمجتمع وصعوبة إعداد مناهج وكتب وأدلة المبحث نظراً لطبيعته وأهدافه.

وسائل التغلب على صعوبات تطبيق مبحث التربية المهنية

١- اعتبار المدرسة بمرافقها من مبانٍ وساحات وتمديدات مياه وتمديدات صحية وكهربائية وأثاث مشغلاً كبيراً يتم العمل والتدريب فيه، وأصبحت صيانة هذه المرافق أحد المهام لمعلم وطلبة التربية المهنية اثناء تطبيقاتهم العملية.

٢- تأهيل معلمي مواد التعليم العام المختلفة وبخاصة معلمي الرياضيات والعلوم والتربية الفنية والتربية الرياضية في مختلف المراحل التعليمية، من خلال دورات تدريبية مناسبة قبل الخدمة أو اثناءها، بغرض إعدادهم لتولي مسؤولية بعض نشاطات التربية المهنية، وبخاصة في صفوف المرحلة الابتدائية من التعليم. ومن الضروري أن تصمم البرامج في معاهد إعداد المعلمين وكليات التربية وبخاصة تلك المعنية بإعداد معلمي المرحلة الابتدائية، بحيث تزوّد الدارس بالمهارات والمعلومات والاتجاهات الأساسية اللازمة لتولي مهمة تدريس مادة التربية المهنية كمادة مستقلة.

٣- الاستعانة بالمعلمين المهنيين المتخصّصين لتغطية متطلبات التربية المهنية في المراحل التعليمية المتقدمة بعد المرحلة الابتدائية. ويتم إعداد المعلم في هذه الحالة من خلال برامج خاصة في أحد الحقول الرئيسية ذات العلاقة كالحقل الصناعي والزراعي والصحي وغير ذلك، على نمط إعداد المعلمين المهنيين للمدارس والمراكز المهنية.

٤- قيام معلم التربية المهنية باختيار تطبيقات عملية مهنية قد لا تكون واردة اصلاً في المناهج المقرره على أن يجري ذلك بمساعدة المشرف المهني، وأن تكون ضمن اهتمامات البيئة المحلية وقدرة المعلم على تدريسها.

٥- التعاون مع فعّاليات المجتمع الصناعية والتجارية والزراعية والصحية وغيرها، على صورة قيام بعض المختصين فيه بواجبات التدريب كلما أمكن ذلك، وقيام أوليا، أمور الطلبة بذلك أيضاً، واستخدام تسهيلات تلك الفعاليات كمواقع زيارة أو تطبيق للطلبة.

٦- قيام المشرفين المهنيين بإعداد المواد التعليمية التي تساعد المعلم على تدريس المبحث.

٧- التعاون مع المدارس المهنية الثانوية ومع مراكز التدريب المهني التابعة لمؤسسة التدريب المهني لاستخدام مشاغلها بصورة جزئية كلما أمكن ذلك لتنفيذ التطبيقات العملية فيها.

الوحدة السابعة

خدمات خبرات العمل والتوظيف

- مقدمة
- أنواع خبرات العمل الموجهة
- الجهات التي تقدم خدمات خبرات العمل
- تدريب القوى العاملة
- إعادة التأهيل المهني
- تراخيص المهن أو العمل
- قيود برامج خبرة العمل

خدمات خبرات العمل والتوظيف Placement Services

إن خبرات العمل تقدم حوافز مميزة للمتعلم إذا ما قدمت في إطار مرجعي هادف، حيث إن الخبرة التقليدية أو الروتينية لا تقدم مساعدة جيّدة في تزويد الشاب بمعلومات ذات معنى عن عالم العمل ويعتقد جينزبيرغ أن الطلبة يكونوا قادرين على الاختيار المهني المناسب عندما تعتمد قراراتهم على مواقف العمل الفعلية أكثر من أن تكون مجرد أفكار نظرية عنه.

إن خبرات العمل تتضمن تزويد الطلبة الذين ما زالوا على مقاعد الدراسة بخدمات إضافية عن العمل وظروفه وشروط الالتحاق به وممارسته بطريقة جزئية اثناء الدراسة أو العطل المدرسية. كما تقدم خدمات كاملة للطلبة اللذين تركوا المدرسة وخبرات العمل لها علاقة بفرص التدريب الفنية في سوق العمل بالإضافة إلى الدراسة الأكاديمية.

إن خبرة العمل مفيدة للطالب والمدرسة والمجتمع. فهي لها علاقة بشخصية الطالب ونموها كما أنها تُعطي الطالب فرصة لكسب المال، وتساعد على تكوين اتجاهات ايجابية لديه عن العمل وتزيد من قدرته على تحمل المسؤولية والثقة في نفسه وتُكسبه القدرة على الاستقلالية وتُعوّده على النظام ودقة المواعيد، وتحقق ذاته. إنها تُحدّد الحاجة إلى المعارف والمهارات المطلوبة داخل غرفة الصف من أجل مساعدة الطلبة على اتخاذ قراراتهم المهنية من خلال العمل مع الناس أو الأشياء. فكلما عمل الطلبة، كلما تعلموا أن يتقبلوا قيمة العمّال ومكانهم في المجتمع. وخبرة العمل تساعد على الإجابة على الاستفسارات التالية: هل يشعر الطالب بالرضا في مجال من مجالات العمل ولا يشعر في مجال آخر؟ - هل هو

لا يشعر بالسعادة في المهنة بالرغم من أنه يشعر بالمهارة والكفاءة؟ هل هذا المجال من العمل له قيمة كما يراها الفرد؟... الخ.

ويمكن تلخيص خدمات خبرات العمل والتوظيف في:

١- تزويد الدارسين بالبُنية المهنية للمجتمع والنمط المتغير من المهن فيه.

٢- تزويد الدارسين بمعلومات عن المهن من حيث:

- عدد ساعات العمل الاسبوعية.
- قيمة الأجور المدفوعة.
- كيفية التقدم للوظيفة.
- تطور عادات العمل الجيد.
- أهمية المظهر الخارجي.
- القابلية أو القدرة على العمل مع الآخرين.
- خبرات الشخص العملية.
- القوانين التي تؤثر على العامل.

٣- تزويد الدارسين بفرص التوظيف الجزئية والكاملة: إن برنامج خبرات العمل سوف يقدم فرصاً تجريبية أساسية للطلاب وهم لا يزالون على مقاعد الدراسة حيث أن أعداداً كبيرة من الأفراد اللذين دخلوا تجربة عمل حقيقية في برنامج خبرة العمل استمروا في عملهم بعد التخرج.

إن خبرات العمل الناجحة وبرامج التوظيف، تتطلبان اتصالات مستمرة مع أصحاب العمل في المؤسسات الصناعية والمعاهد التعليمية التربوية والخدمات العامة وممثلي الحكومة... الخ.

إنها كل اتصال ينتج عنه تأمين حقائق وثيقة الصلة بالموضوع عن أنواع الوظائف المحلية أو فرص التدريب في المهنة، وسمات المهنة، وأجرة التدريب، وقوانين العمل المحلي وتنظيماته، ومعلومات مشابهة أخرى. كما أن الاتصال هذا هو مصدر محتمل للشخص لمعرفة خدمات التوظيف، وكيفية تأمين الوظيفة وتسهيل التدريب وكسب المساعدات المادية المناسبة، ومواجهة مشاكل استمرارية تعليم الفرد.

أنواع خبرات العمل الموجهة

بسبب تعدد أهداف خبرة العمل التربوية وبسبب الحاجات المختلفة للطلاب والمجتمعات التي تقدم برامج العمل، فإن المدارس تنصح بأن تقسم خبرات العمل إلى ثلاثة تصنيفات رئيسية هي:

١- برنامج إرشاد يقضي الطلاب بموجبه ساعات محددة من وقتهم في عدد من المهن إما في المدرسة أو خارجها لكي يكتشفوا أنواع العمل الذي يناسب قدراتهم وميولهم. ويُقدّم للطلاب في هذا البرنامج فرصاً لكي يشاركوا ويلاحظوا العديد من النشاطات وليس مطلوباً منهم أن يقدموا أعمالاً كبيرة.

٢- تقديم خبرات ناضجة من خلال العمل بأجر في الوظيفة بشكل جزئي لمساعدة الطلاب كي يصبحوا أكثر انتاجية وأن يكونوا أفراداً مسؤولين. ويعمل الطلاب إما في المدرسة، أو في مؤسسات عامة أو خاصة خارج المدرسة إما الوقت كله أو جزء منه، ويمكن القيام به خلال ساعات المدرسة.

٣- البرنامج التعاوني وهو برنامج تعويضي تربوي يستخدم الطلاب في مهن وفقاً لاختياراتهم المهنية ووفقا للمساقات التي درسوها، لذلك فإن خبرة العمل تصبح مختبراً تطبيقياً لتعزيز التربية المهنية في المدرسة ويتلقى الطلاب في هذا البرنامج الأجور أو التقديرات المدرسية المناسبة.

الجهات التي تقدم خدمات خبرات العمل

أ) المدرسة: إن مفهوم الإرشاد يعني أنه عملية نمائية تساعد الافراد على الفهم والتكيف، وعلى الاستفادة من قدراتهم ومواهبهم وميولهم واتجاهاتهم التي لها علاقة بتطلعاتهم وطموحاتهم، لكي يصبحوا قادرين على اتخاذ قرار حر وعاقل بشكل فردي أو جماعي. لذا يجب أن تتضمن خبرات التعليم للأفراد أعمال خدمات العمل، وعندها تُقدّم هذه الخدمات تكيفاً ناجحاً للفرد لموقف قادم إما في المدرسة أو في العمل. وتقدم المدرسة لطلبتها مساعدات كثيرة في مجال العمل مثل فحص القدرات العامة، تقديم معلومات عن المهن للأفراد ذوي الخبرات المختلفة، ومعلومات عن أصحاب العمل الذين يدفعون أجوراً للطلاب، وتقدم معلومات عن مجالات سوق العمل المحلي كما تساعد المدرسة الطلبة الراسبين أو اللذين تركوا الدراسة على الالتحاق بالعمل. وبصورة عامة يمكن تلخيص دور المدرسة في تقديم خدمات العمل على النحو التالي:

١- إن المدرسة هي الجهة القادرة على مساعدة الطلبة في اتخاذ قرارات مهنية وتربوية أو تعليمية لأن عندها معلومات كثيرة عنهم.

٢- إن الانتقال في الحياة الاعتمادية التي عاشها الطالب في المدرسة إلى حياة الشباب هي مرحلة صعبة وتعمل المدرسة على مساعدته كي يجعل هذا التغير تدريجياً وسهلاً.

٣- إن انتقال الشاب من المدرسة إلى تعليم أعلى أو إلى نشاط مهني هو خدمة تعليمية.

٤- إن مكتب الخدمات المدرسي يقدم خدمات عمل ناجحة تحسن العلاقات بين المدرسة والطالب وصاحب العمل، وتساعد الطلاب على تطوير الثقة بأنفسهم، والشعور بالأمن، وعلى اختيارهم للمهن المفضلة المناسبة لحاجاتهم الفردية. إن خدمات العمل لا تقتصر على مساعدة الطالب

على اختيار المهنة التي يريدها فحسب بل انها تذهب إلى أكثر من ذلك حيث تساعد على بناء القيم والاتجاهات والقدرات والرغبات التي تؤثر على مستقبلهم.

يرى بوتمز Bottoms بأن خدمات العمل وبرامجها يجب أن ينظر إليها كعملية مستمرة تتعدى المدرسة بعد انفصال الطالب عنها، وخصوصاً بالنسبة للطلاب من الأقليات العرقية والمنحرفين حيث أن مشكلتهم لا تتعلق بالعمل فقط ولكن تتعلق بالتكيف. إن برنامج خدمات العمل يجب أن ينقل الفرد من بداية حياته الدراسية حتى يصل إلى سلّم العمل ويساعد ايضاً على الارتقاء فيه وهذا يتطلب إرشاداً مستمراً. ويشير بوتمز إلى أن هناك ثلاث استراتيجيات يجب أخذها بعين الاعتبار عند الشروع في برنامج خدمة العمل خلال المدرسة وهي:

١- البرنامج المركزي لخدمة العمل: ويركز على خدمات المتخرجين من المدارس ويركز عادة على المظاهر الميكانيكية في خدمة العمل ويتجاهل تطوير الاتجاهات المناسبة والمفاهيم عند الطلاب.

٢- الاتجاه اللامركزي في خدمة العمل: ويعطي المعلم هنا مسؤولية تامة لتقديم خدمة العمل للطلاب.

٣- سياسة التعاون في خدمة العمل: ويقوم بهذه الخدمة المعلم ومتخصص الإرشاد، حيث يقدم المعلم تجارب وخبرات ونشاطات مصممة لكي تمكن الطلاب من تطوير المفاهيم والاتجاهات الضرورية للدخول والتكيف في عالم العمل. أما متخصص الإرشاد فينسق الجهود الكلية لخدمات العمل ويُزوِّد المعلمين والطلبة بالاستشارات الإرشادية وأية مساعدات ضرورية أخرى.

إن كلاً من بوتمز Bottoms وكلير Cleare أكدا بأن أسلوب خدمات العمل التعاوني له فوائد عديدة منها:

- تجنب الفوضى في تقديم الخدمات.

- تساعد المعلمين على تطوير إحساس أو مفهوم الشخصية المهنية عند الطلاب.

- تُعد الطلبة للدارسة في الكليات.

ب- الوكالات والمؤسسات الأخرى: وتشمل مكاتب خدمات التوظيف الحكومية والخاصة واتحادات العمال والغرف التجارية أو أي شركات أو مؤسسات تهتم بخدمات العمل.

وتستطيع هذه الوكالات والمؤسسات تقديم معلومات أو خدمات أفضل من خدمات المدرسة إذا ما عرفت فنيّات الخدمات ووهبت وقتها كاملاً من أجل دراسة إمكانيات العمل وفرصه ومتطلباته وسماته وتحليلاته، وذلك لأن موظفي المدرسة عندهم مسؤوليات أخرى كما أن المدرسة لا تستطيع تقديم خدمات للطلبة بعد تركهم أو بعد تخرجهم منها بينما تستطيع الوكالات والشركات الأخرى القيام بهذا الدور عن طريق الإعلان عن فرص العمل ومكانها وظروفها الاقتصادية، ومساعدة الأفراد على اختيار العمل الذي يناسب اهتماماتهم وقدراتهم. وإذا لم يكن الشخص قادراً أو مؤهلاً على اختيار نوع من أنواع العمل فتتقدم هذه الوكالات نصائح عن التدريب وعن نوع العمل الذي يُقدّم الخبرة للفرد.

وبصورة عامة يجب أن يكون هنالك تعاوناً وثيقاً بين المدرسة والوكالات والمؤسسات الأخرى المعنية بالعمل والتوظيف حتى نتجنب تقديم خدمات مزدوجة من أجل تحقيق التكيف المهني المناسب عند الشباب. فالمدرسة يجب أن تسأل أصحاب العمل عن ظروف العمل وقوانين التوظيف وعن الوظائف التي يوجد فيها مخاطرة.

دور المرشد التربوي في تقدير خدمات العمل

إن دور المرشد هو أن يرى فيما إذا كانت الوظيفة التي اختارها الطالب مناسبة لقدراته واهتماماته، وهل تزيد هذه الوظيفة من نموه أو تعيقه حيث يجب أن يختار الطلاب بحرص لبرنامج العمل ويجب أن لا يكون البرنامج أعلى أو أقل من مستوى الطالب، ويجب أن يكون البرنامج مستمدا من القيم التربوية ومن خبرة العمل. إن الطلاب يستطيعون من خلال الارشاد تقييم فرص العمل المتوفرة التي لها علاقة بخططهم المستقبلية والمهنية.

والمرشد التربوي يساعد في جمع معلومات حديثة ودقيقة عن فرص العمل ويساعد الأفراد على اختيار العمل الذي يناسبهم في ضوء قدراتهم وميولهم كما أن المرشدين يساعدون الطلبة على فهم قوانين العمل وأهدافها. وعلى مناقشة مشاكل العمل مع ذوي العلاقة عن طريق مساهمتهم في المؤتمرات والاجتماعات والندوات التي لها علاقة بخدمات العمل، ويشارك في هذه المؤتمرات عادة ممثلون عن العمل والصناعة والمدرسين والآباء. ويجب أن يطلع المرشدون على قوانين العمل التي تؤثر على العمّال مثل تدني الأجور والصحة والسلامة العامة والضمان الاجتماعي والتعويضات وأجور التدريبات المهنية لأن هذه القوانين تتغير دائماً ويجب على المرشد والمعلمين البحث عن معلومات حديثة.

تدريب القوى العاملة

إن الهدف من تدريب القوى العاملة هو تزويدها بالمهارات والمعلومات اللازمة للقيام بالعمل بكفاءة واتقان. وهناك سبعة برامج لهذا الهدف في أمريكا هي:

١- البرنامج رقم ١ وهو برنامج شامل للتوظيف والخدمات يقدم بشكل خاص من قبل الحكومة ويحتوى هذا البرنامج على التدريب، التوظيف، الإرشاد، الاختبارات والخدمات.

٢- برنامج رقم ٢ ويركز على الخدمات عامة.

٣- برنامج رقم ٣ إن هدف هذا البرنامج هو مجموعات خاصة مثل الشباب والعمال الكبار والأشخاص الذين يتكلمون الانجليزية بشكل محدد والهنود والمزارعين والمهجرين والعمّال الموسميين، والأشخاص المنحرفين.

٤- برنامج رقم ٤ يقدم للشباب الفاشلين ويتضمن تعليمهم وتدريبهم في أماكن عملهم.

٥- برنامج رقم ٥ ويركز على الحاجات من القوى العاملة وأهداف الأمة.

٦- برنامج رقم ٦ يُقدم البرنامج خدمات وظيفية عامة ملحة ومؤقتة.

٧- برنامج رقم ٧ يتضمن فوائد عامة من تطبيق برامج التدريب الشاملة.

إعادة التأهيل المهني

إن برنامج إعادة التأهيل يخصص للناس الذين عندهم مشاكل مثل الإعاقة العقلية والمرض العقلي، ومتعاطي العقاقير والمدمنين وأصحاب العمليات الجراحية الذين بُترت بعض أعضائهم واللذين يعانون من اضطرابات في الكلام والسمع والعميان والطرشان والمصابين باضطرابات القلب والشلل والسرطان والسل والمشاكل العصبية الخلقية والمشاكل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والمعاقين. ويمكن ايجاز الخدمات التي يقدمها برنامج تأهيل المعاقين في:

١- التقييم الشامل من حيث الدراسة الصحية وتشخيص الأمراض.

٢- العناية الصحية والعمليات الجراحية.

٣- خدمات الإرشاد والتوجيه.

٤- الجراحة التجميلية.

٥- خدمات التدريب.

٦- تسهيلات التاهيل الشامل المختلفة ومن ضمنها المساعدة على التكيف.

٧- المواصلات اللازمة خلال التأهيل.

٨- المعدات والأدوات اللازمة خلال التأهيل.

٩- خدمات الإدارة والإشراف على الأعمال الصغيرة.

١٠- خدمات القراءة للعمي والطرش أو الصم.

تقدير خبرات العمل للمجموعات الصغيرة (الأقليات)

وتمثل المجموعات الصغيرة مجموعة من الناس اللذين لا يوجد أمامهم تكافؤ فرص للحصول على المهن بسبب جنسهم أو لونهم أو ثقافتهم أو وضعهم الاقتصادي. ومعنى الأقلية هنا ليس له علاقة بالأرقام لأنه قد تكون في بعض المناطق الجغرافية الأكثرية في الرقم أو العدد ولكنها تعتبر أقلية في فرص العمل فمثلاً يمثل السود والهنود واللذين يتكلمون الاسبانية الأكثرية في العدد إلاّ أنهم يمثلون الأقلية في فرص العمل.

وقد أكدت لجنة حقوق الإنسان عام ١٩٦٤ على عدم التفرقة العنصرية بالنسبة لفرص العمل، ويجب أن يتمتع كل فرد بحرية اختياره المهني حيث أن الأنماط الثقافية تتصارع مع حاجات عالم العمل. ويجب أن تستفيد المجموعات الصغيرة من المعلومات المهنية والخبرات والتدريب قبل التحاقهم بسوق العمل ويشتمل هذا التدريب على ما يلي:

- الهدف من التدريب وكيف يتلاءم مع خطة الفرد الكلية في العمل.
- توقعات المتدرب وصاحب العمل عن عادات العمل وعن الهندام.
- درجة فائدة القراءة والكتابة والمهارات الهندسية في مجالات العمل.
- العلاقة بين العمل والصالح العام.
- مشاكل المواصلات.

- مشاكل العناية بالأطفال.
- مشاكل اللغة.
- المشاكل الصحية والمادية والتشريعية ومشاكل المستهلك.
- مشاكل ذات علاقة مع الشرف والأحكام الصادرة ضد الجانحين وسجلات الشرطة.
- المصادر الاجتماعية والشركات الأخرى التي تساعد في حل المشكلات العديدة والمتنوعة.

تراخيص المهن أو العمل

تضاعف خلال ربع القرن الماضي عدد الوظائف والمهن التي تحتاج إلى مهارة، والتي لا يستطيع العامل أن يدخلها حتى يحصل على مهارة وكفاءة تُرضي سلطات العمل المسؤولة.

وهناك قائمة من المهن غير المتخصصة مثل الحلاقة، التمريض، أعمال الكهرباء والتمديدات، وصُنع الأحذية، والتصوير. ويتطلب عادة إعطاء الأشخاص اللذين يعملون في مهن فنية متخصصة تراخيص لمزاولة العمل في هذه المهن، وتختلف شروط منح هذه التراخيص من حيث: العمر، نوع الدراسة والتدريب، والخبرة، ومقدار الرسوم وتختلف شروط الترخيص في الولايات المتحدة من ولاية لأخرى وهناك نسبة ٢٥:١ مرخصين في جميع الولايات ونسبة ٣:١ مرخصين في ولاية واحدة وهناك تفاوت بين متطلبات الدخول لنفس المهنة في أجزاء عديدة في نفس البلد. إن أدنى متطلبات التدريب مثلاً، اللذين يعملون في التجميل في مدينة (أوريغون Oregon) وهي أطول من ما هي عليه في مدينة (وايومنغ Whyoming) بستة شهور. وفي بعض الولايات تطلب شهادة الدراسة الثانوية للعاملين في حقل التمريض بينما تقبل شهادة أقل من شهادة الدراسة

الثانوية العامة في بعض الولايات الأخرى. وهناك ولايات لا تعترف بالاجازات والرخص الصادرة عن بعض الولايات. إن متطلبات الترخيص والتدريب تحدد الطلب وتحدد حركة العمال في مهن مرخصة وهذا ما يشير إلى ضرورة وجود مرشدين ومعلمين وفقاً لمجالات تخصصهم ليزودوا الطلاب بمعلومات عن شروط الترخيص لأنها تختلف من ولاية لأخرى.

قيود برامج خبرة العمل

توجد بعض القيود التي تواجه عملية إكساب الطلبة خبرة عمل أثناء دراستهم منها:

١- إن ساعات العمل تمنع الطالب من المشاركة في نشاطات المدرسة المتعدّدة خلال وبعد ساعات المدرسة.

٢- غالباً ما تكون المهن التي يتم التدريب عليها روتينية في طبيعتها وتقدم خبرة مهنية محددة.

٣- لا يتم توجيه الطلبة بصورة مناسبة بواسطة أصحاب العمل.

٤- إن المعلومات المدرسية ليست مرتبطة بشكل مناسب مع العمل الذي يقوم به الطلبة خارجها.

٥- يتم التركيز اثناء العمل عل القيم المادية والربح أكثر من التركيز على قيم الحياة.

٦- إن زيادة العبء الدراسي على الطلاب وتكليفهم بالعمل خارجها يؤثر على صحتهم الجسمية والنفسية.

٧- يستعمل الطلاب العمل وسيلة للتغيب عن المدرسة أو لعدم القيام ببعض الأعمال أو الوظائف.

وقد أكد همبارجر Hamburger أنه بالرغم من تحمسه لبرامج خبرات العمل التعاونية فإنه لا يوجد هناك دلالة على تقدم قيمة العمل وخبرته في المراهقة وأن القيمة الأساسية لكل من برامج المدرسة وبرامج خبرات العمل خارجها هي المساعدة المادية للمشاركين وبين أن هذه البرامج ليس لها علاقة بالمدرسة وغير موجهة ونتيجة لذلك فإن تحقيق أية فوائد يعتبر أمراً عارضاً. وقد تناول أسئلة هامة حول برنامج خبرة العمل وقيمتها في المدارس ومن هذه الأسئلة:

هل يأخذ العاملون بعين الاعتبار تحسين اتجاهات العمل أو فقط اتجاهات العمل السهل؟ هل قاموا باختيارات مهنية حكيمة؟ هل العمل يشجع على النمو أوعلى بناء الشخصية؟ هل هناك عملية حشو دماغ مستمرة للطلاب اللذين هم في البرنامج؟ هل هناك طرقاً أفضل لتقديم عمل له معنى في خبرة العمل أكثر من برامج المدرسة؟ هل قوانين العمل تحد من عمل الأطفال وبالتالي تحرمهم من التأكد من إمكاناتهم وقدراتهم؟

الوحدة الثامنة

إرشاد الكبار مهنياً

إرشاد الكبار مهنياً

الارشاد المهني ليس مقصورا على عمر معين، فالصغار والراشدين وكبار السن ذكورا وإناثا هم بحاجة الى الإرشاد في مراحلهم العمرية المختلفة خاصة بعد التقاعد إذا ما قرر الكبار الإلتحاق بسوق العمل مرة اخرى، ويجب ان لا يغيب عن البال بان السمات الشخصية للراشدين وكبار السن تختلف عن سمات المراهق، وكذلك فان خبراتهم بالنسبة لعالم العمل مختلفة تماما ومن اهم السمات الشخصية الخاصة بالكبار والراشدين بانهم يتحملون المسؤولية بشكل كبير، وكما أنهم أقدر على توجيه أذواقهم من المراهقين، وأن نشاطاتهم المهنية تكون موجهة نحو دورهم الاجتماعي في الحياة ، ويرى اركسون Erikson بان هناك ثماني مراحل يمر بها الراشد خلال دورة حياته وعليه مواجهتها والتعامل معها وهي كما يلي :-

١- الثقة الاساسية مقابل عدم الثقة: وفي هذه المرحلة يثق الراشد بزملائه في العمل وبالأصدقاء ، والأقارب ويشعر بالتفاؤل اتجاه الناس، وهو يثق بالعالم بصفة عامة ،هذا هو النمط الناجح والمتكيف اما النمط الاخر وهو غير المتكيف، فهو لا يثق بمن حوله ويفضل ان يكون وحيدا ، ويعتقد بان الأصدقاء قد يأتوه بالمشاكل وهو لا يثق بنفسه ولا بمن هم حوله.

٢- الاستقلالية مقابل الشك والخجل : في هذه المرحلة يكون الفرد رأيا خاصا بالعمل،ويختار العمل الذي يحب وهذا هو النمط الناجح، اما النمط غير الناجح وغير المتكيف، فهو كسول، لا يحب المغامرة وتقليدي في حياته وفي عمله.

٣- المبادرة مقابل الشعور بالذنب : ان الشخص المبادر يخطط لعمله مسبقا ويجد متعة في ذلك، هذا هو النمط الناجح ، اما النمط غير الناجح فانه لا يخطط لحياته ويترك هذه المهمة للآخرين ليقوموا بها بدلا منه .

٤- المثابرة مقابل النقص. إن صفة الإنسان الناجح في العمل أنه يميل إلى الابتكار والإنتاج وإلى تعلم مهارات جديدة وإتقانها أما الإنسان غير الناجح فهو إنسان لديه إحساس بالدونيه وعدم القدرة على الإنجاز.

٥- وضوح الهوية مقابل عدم وضوح الدور : ان الانسان الذي لديه هوية ناجحة عن ذاته يشعر بالانتماء لعمله ويتصف بالمرونة كأسلوب في الحياة، ويفهم ذاته، وينسجم ويتواصل مع الماضي والحاضر أما الإنسان الذي ليس لديه هوية ناجحة عن ذاته، لا يشعر بالإنسجام مع الآخرين، وليس لديه هدف واضح يسعى لتحقيقه.

٦- الالفة مقابل العزلة: ان النموذج الناجح له علاقات حميمة مع الاخرين ومع الاصدقاء، ويشاركهم الافكار، ولديه اتجاهات دافئة نحوهم أمّا الشخص المنعزل فليس له اصدقاء، ولا يتصل مع الاخرين، وعلاقاته مع الاخرين جامدة.

٧- الإنتاجية مقابل الركود: ان الشخص المنتج يخطط للمستقبل، ويستثمر إمكاناته وقدراته وأفكاره أما الشخص الذي يتسم بالركود فيقوم بأعمال روتينية ويتسم بالبلادة.

٨- اليأس مقابل التكامل: ان الشخص المتكامل في ادواره المختلفة، يشعر بالسعادة في الحياة والعمل والانجاز ويتحمل مسؤولياته. أمّا الإنسان اليائس فيشعر بالاكتئاب والتعاسة، ويركز على الماضي ويرى شين Schein أن الانسان يتأثر بالبعد البيولوجي الاجتماعي، وبُعد المهنة والأسرة. ففي البعد الاول تكون هناك مهمات خاصة تتأثر بالتغيرات البيولوجية عند الانسان، فعلى سبيل المثال يسعى الفرد في فترة أواخر المراهقة إلى أواخر العشرينات إلى تأسيس بيت واكتساب مهنة أما خلال مرحلة الثلاثينات فيحاول إعادة تقييم قيمه الشخصية. أما في الخمسينات فيهتم الفرد بأمور المجتمع. وفي الستينات يتقبل فكرة التقاعد. أما بالنسبة لدور

المهنة فيسعى الفرد خلالها ان يكون عضواً في مؤسسة، وينمو مع هذه المؤسسة، ويتأثر الفرد بالتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية التي لها دور في تغيير عمله. أما بالنسبة لدور الاسرة فان الفرد يسعى للحصول على الدعم المادي والاحتفاظ بعلاقات جيدة مع افراد اسرته، وهذه أمور تؤثر على نموه المهني أما (كوبيرج) فيرى بأن الفرد العامل قد يتعرض للصراع اذ حدث تعارض بين قيمه الشخصية وقيم المؤسسة التي يعمل بها.

ان الارشاد المهني بشكل عام، يسعى إلى مساعدة العامل على خلق علاقات اجتماعية جيدة في مجال العمل وان يتكيف شخصياً معه ومع العاملين فيه، وأن يصل إلى درجة الرضا عن نفسه وعن عمله ويسعى الى مساعدة العمال اللذين يتناولون الكحول والمطلقين والمطلقات واصحاب العش الفارغ والتعامل مع ازمات الحياة المختلفة والتكيف مع سن اليأس وضعف القوى العضلية والجسدية.

عوائق النمو المهني عند الكبار

١- نقص في التوجيه نحو المهنة المشبعة.

٢ - عدم تطوير المهارات المهنية ومهارة اتخاذ القرار.

٣- نقص في المعلومات عن مصادر المهن وطبيعتها ومتطلباتها.

٤- عدم التخطيط للمستقبل.

٥- عدم القدرة في الحصول على المساعدة اللازمة للانخراط في العمل .

٦- التغيرات التكنولوجية .

٧- عدم مواكبة مسيرة العمل.

٨- الاهمال الوظيفي.

٩- عدم استيعاب التقنيات الجديدة المطلوبة للعمل.

١٠- قلة دافعية العامل نحو العمل.

١١- عدم الاستقرار النسبي في العمل.

اسباب عدم الرضا المهني عند الراشدين:

١- الافكار المتضاربة مع النظام الاقتصادي .

٢- تعقيد العمل.

٣- عدد ساعات العمل الطويلة.

٤- عدم التكيف مع العمل.

٥-عدم حصول الموظف على عوائد جيدة من العمل.

٦- مخاطر الشعور باحترام الذات وتحقيقها.

٨- عدم الشعور بالسعادة والانتاج.

٩- طول المدة التي تُقضى في عمل واحد بحيث يصبح عملا روتينيا.

١٠- تأثير ومشكلات المهنة على صحة الفرد التقنية والعقلية.

برنامج إرشاد الراشدين مهنيا في التحول المهني حسب الاستراتيجيات والمهمات :

١- تحديد التجربة: وفي هذه الاستراتيجية يعتمد المرشد على المقابلة، وسيرة الفرد الذاتية، ويجمع معلومات عن تاريخ حياة الفرد، ويحلل هوايات العامل، وخبرات عمله، كوسائل لتحديد تجربته في مجال العمل أما المهمات المطلوبة للقيام بهذه الاستراتيجية، فتتطلب من المرشد ان يقيم ويحدد خبرات العمل السابقة، وان يقيم الخبرات الحياتية للمسترشد، ويُقيِّم العلاقات الاسرية، ويحدد الأسباب التي تدفعه الى تغيير العمل، ويحدد اشباعاته الوظيفية التي يرغبها، ومعرفة العوامل التي تدفعه إلى تغيير العمل، وتحليل الفوائد التي من الممكن ان تعود عليه من خلال التحاقه بالعمل الحالي.

٢-تحديد الاهتمامات : يُشكّل المرشد قائمة محددة باهتمامات العامل وبالمجالات التي يهتم بها اما المهمات التي يجب على المرشد ان يقوم بها فتتمثل في تحديد وتقييم اهتماماته المهنية وانماطها وربط هذه الاهتمامات بتجاربه الماضية ومقارنتها مع المهارات المتوفرة لديه، ومع متطلبات العمل الممكن الالتحاق به، ومع حاجات ومتطلبات المهنة.

٣- تحديد المهارات : يطلب المرشد من المسترشد ان يحدد المهارات المتوفرة لديه، وان يقيم هذه المهارات ذاتيا وعلى المرشد المهني، ان يقوم بمهمات مثل تحديد المهارات المكتسبة عند المسترشد من خلال الاعمال التي يقوم بها، ومن خلال ممارسته لهواياته ومما تعلمه.

٤- توضيح واظهار القيم والحاجات. يعد المرشد قائمة بقيم وحاجات المسترشد، وعلى المرشد التربوي ان يقوم بمهمات مثل أن يوضح للمسترشد القيم وعلاقتها بالحياة والعمل، ويحدد مستويات وأولويات الحاجات وعلاقاتها بالحياة والعمل، ويحدد توقعات العامل عن العمل والبيئة المهنية والمؤسسات التي يرغب العامل الالتحاق بها، ويُجري تقييماً واقعياً للإنجازات المحتمل تحقيقها في مستقبل حياة العامل، وكذلك تحديد التحولات المحتمل حدوثها في بيئة العمل، وتحديد قوانين وشرائع العمل، وبيان تداخلها وارتباطها مع أسلوب الحياة، وتحديد العوامل الشخصية المرتبطة باتخاذ القرار المهني لدى المسترشد.

٥- تخطيط التعليم والتدريب: يزود المرشد المسترشد بمصادر المعلومات المهنية بالطرق المختلفة من أجل التخطيط لمستقبل عمله والنمو فيه والحصول على التدريب المناسب وعلى المرشد ان يقوم بمهمات لازمة لذلك الغرض قبل تحديد مصادر المعلومات الأكاديمية والتدريبية للمسترشد، وكذلك تحديد متطلبات البرامج التعليمية التدريبية وتحديد المساعدات المالية التي يمكن ان يحصل عليها المسترشد، وتحديد متطلبات القبول في برنامج التدريب.

٦- التخطيط الوظيفي: ومن اجل تحقيق هذه الاستراتيجية على المرشد التربوي ان يزود المسترشد بمصادر المعلومات اللازمة. أما المهمات التي يجب ان يقوم المرشد بها لتحقيق هذه الغاية فإنها تتمثل في تحديد مصادر المعلومات المهنية وتقييم الفرص المهنية المتاحة للمسترشد، وربط المهارات الموجودة لدى المسترشد وتجارب عمله مع متطلبات مهنية معينة، وربط الأهداف المحدّدة لدى المسترشد مع اختياراته المهنية، وتحديد المستوى التعليمي والتدريبي المطلوب لمهنة معينة .

٧- التوجه نحو خطة تعلم الحياة : ولتحقيق هذه الاستراتيجية يجب على المرشد ان يدرب المسترشد على صنع القرار المهني، وان يخطط لحياته المستقبلية، ويعلم المرشد المسترشد مهمات تتعلق باتخاذ القرار، وتحديد أهدافه البعيدة والقصيرة المدى، وتحديد أهدافه المهنية الاصلية والبديلة ومقارنتها وتحديد أسلوب حياة المسترشد المفضلة.

الوحدة التاسعة

التوجيه المهني للنساء

- أهمية التوجيه المهني للنساء
- مظاهر الصحة النفسية وعلاقتها بالتكيف مع المهنة عند الفرد
- حاجة المرأة للعمل وأثره على حالتها النفسية
- العوامل المؤثرة على نجاح التوجيه المهني بشكل عام وعلى النساء بشكل خاص
- دور المؤسسات التربوية والاجتماعية في التوجيه المهني للفتيات والنساء
- أثر التنشئة الاجتماعية والمعتقدات الشائعة والنمو المهني على المرأة
- العوائق التي تواجهها النساء في مجال العمل
- العوامل ذات العلاقة في اتجاهات الطلبة نحو المهن
- برنامج لتوجيه النساء مهنياً

التوجيه المهني للنساء

أهمية التوجيه المهني للنساء

إن حاجة النساء للتوجيه المهني أمر أساسي لاعتبارات كثيرة، تتمثل في اختلاف الجنس وبمراحل الالتحاق بالعمل، وبالزواج، والطلاق، والتعليم، والترمل، وتغير سوق العمل وظروف العمل، وظهور مهن جديدة، وانحصار المرأة في العمل بالمهن النسائية، وبالعبء المزدوج الذي يقع على عاتق المرأة العاملة كسيدة وربة بيت وامرأة عاملة ومفهوم المرأة عن ذاتها ونظرة المجتمع لها وبأمور تتعلق بالولادة والحمل والاجازات وبلوائح العمل وتشريعاته وبالعوامل النفسية والاجتماعية المترتبة على التحاقها بالعمل المهني وأثر ذلك على أفراد أسرتها وأولادها، وبالمعوقات التي تواجهها المرأة مثل قلة اهتمام الانثى بالتخطيط طويل الأجل في حياتها، واعتمادها على الآخرين في اتخاذ معظم قراراتها المهنية، وعدم تركيزها على الانجاز، وتحقيق ذلك في زوجها وأبنائها وبناتها ومحاولتها الإبقاء على أنوثتها عن طريق تخفيض مستوى تطلّعها إلى الالتحاق بالعمل، وقلة اهتمامها بالنجاح في العمل إذا تعارض مع الحفاظ على أنوثتها، ونقصان انتاجيتها إذا تعارض ذلك مع توافقها الزواجي، وكرهها للعمل إذا شكل ذلك عائقاً في الحصول على الزوج، واعتقادها بأن دورها في مجال العمل دوراً ثانوياً، واعتقادها بأن الانجاز والنجاح هي من السمات الذكرية وليست من السمات الأنثوية، وانحصارها في المهن الأنثوية، وهو أمر متأثر بالثقافة السائدة في مجتمعها، وبطرق التنشئة الأسرية فيه، والتفريق بين الذكر والأنثى، وكذلك شعورها بالخوف من النجاح، وتوقع ردود فعل عدوانية من قبل الرجل عليها باعتبارها امرأة ناجحة ومنجزة ومنافسة له في مجال العمل، وكذلك بسبب الصراع بين حاجتها للإنجاز والنجاح في العمل، وبين محاولتها لإتقان دورها الانثوي التقليدي والمتطلبات الاجتماعية منها كأنثى لها دور سالب، وليست لها شخصية توكيدية، وخاضعة واعتمادية، واهتمام المرأة بشكل عام بعوامل أنثوية خاصة بمظهرها. كذلك فإن للبيئة التي تعيش فيها المرأة أثر على التحاقها بسوق

العمل، كأن تكون موجودة في الريف أو في المدن، وكذلك الدين أو السلالة أو العنصر الذي تنتمي إليه، أو كونها من الأقليات، وكذلك سيطرة الرجال على العمل وعدم اتاحة الفرص العادلة بالمساواة بينهما في الحصول على العمل وعلى الأجر المتساوي، وتفضيل اصحاب العمل الرجل على الأنثى، وعدم موافقة الزوج والأهل على التحاقها بالعمل، واحتمال حصولها فقط على عمل جزئي، وعدم توفر طرق لرعاية اطفالها مثل دور الحضانة في محيط العمل، وتتأثر المرأة أيضاً بالنسبة لإلتحاقها بسوق العمل بدقة التخصصات المطلوبة في بعض المهن، ويعدم قدرتها على الإلتحاق بها لظروف السفر والغياب عن الاسرة، ويتزايد الإقبال على التكنولوجيا والحاسب الالي، والإنسان الآلي، وزيادة الاعتماد على استعمال الطاقة الشمسية واشعة الليزر، ونقص ساعات العمل كل هذه الاعتبارات جعلت المرأة العاملة بأمسّ الحاجة إلى خدمات التوجيه المهني، ووضعت على عاتق المرشد التربوي حملاً ثقيلا يجب ان يقوم به لمساعدتها على تخطّي هذه العوائق المتعلقة بطرق التنشئة الاجتماعية، واختلاف الجنس، والدين، والعرق، والثقافة، وبالمتغيرات والمستجدات في سوق العمل وغيرها، لكي تستطيع ان تتكيف مع أدوارها المختلفة كزوجة وأم وربة بيت وامرأة عاملة. ولكي لا تتأثر هي وأفراد أسرتها بما فيهم ابناؤها للاعتلال الصحي والانطواء والاكتئاب وإلى الامراض النفسية والاجتماعية ولكي تحتل مكانتها المرموقة في أسرتها ومجتمعها، ولكي تحقق ذاتها وسعادتها وسعادة افراد اسرتها ولتقدم خدمات نافعة لها ولابناء مجتمعها ولتساعد زوجها على اعباء الحياة وتشعر بأنها منتجة وليست عبئا على احد الأمر الذي يرفع من مفهومها عن نفسها ويجعلها تشعر بالأمن والاستقرار وان تواجه الصعوبات التي قد تواجهها.

مظاهر الصحة النفسية وعلاقتها بالتكيف مع المهن عند الفرد

تظهر الصحة النفسية للفرد في التناسق بين العمليات النفسية المختلفة، وهي تودي عملها ضمن وحدة الشخصية ليتم التكيف بين الفرد ونفسه من جهة، وبينه

وبين العالم الخارجي من جهة أخرى بهدف تحقيق السعادة لكل من الفرد والمجتمع فالفرد السوي ذو التكيف السليم يعرف واقعه، ويدرك قدراته، ويتقبل ما يحمله تكوينه الشخصي. أما الشخص غير المتكيف فهو غير متقبل لذاته وللآخرين، وغير متكيف في مجال العمل. إن الفرد الذي يرضى عن مهنته ويسعى إلى تطويرها ضمن امكاناته المتاحة وقدراته وواقعه، يقف من نفسه موقفاً سليماً وإيجابياً، ويشعر بأهمية ذاته ومهنته مما يجعله يشعر بالأمن والاستقرار والسعادة. ومن مظاهر صحة الفرد النفسية تكامل شخصيته في مواجهة الظروف المحيطة، ويتضمن ذلك التكامل والتوافق الانسجام بين الحاجات الشخصية وبين السلوك المتجه نحو الهدف ويعتبر التوازن الانفعالي من مظاهر الصحة النفسية عند الفرد فالفرد السوي يمكنه السيطرة على انفعالاته المختلفة والتعبير عنها بما يمليه عليه الواقع فلا يضطرب أو ينهار أمام المشاكل التي تواجهه ويعتبر ثبات اتجاه الفرد وعدم تردده وايمانه بمبادئه والتزامه الواعي بواجباته وأهدافه التي يؤمن بها وبوسائل تحقيقها المشروعة من مظاهر الصحة النفسية للفرد كما أن مستوى تكيف الفرد اجتماعياً وقدرته على إقامة التوازن بين حاجاته الشخصية والمعايير الاجتماعية السائدة وتعاونه مع أفراد مجتمعة من أجل تحقيق الأهداف التي ترفع من قيمة المجتمع وتبادل افكاره مع ابناء مجتمعه وتقبله للنقد وعدم إحساسه بالنقص من مظاهر الصحة النفسية عنده.

علاقة مظاهر الصحة النفسية عند الفرد وتكيفه مع مهنته

إن النجاح في مهنة ما وتكيف الفرد معها تكيفاً ايجابياً يشترط امتلاك الشخص منذ البدء على مستوى مقبول من الصحة النفسية، فاختلال الصحة النفسية في مظهر ما من مظاهرها اضافة لتأثيراتها السلبية على الفرد، فإن ذلك لايؤدي إلى تكيفه مع المهنة أما إذا كان الفرد يتمتع بصحة نفسية جيدة فإن ذلك ينعكس على عمله في المجالات التالية:

١- الرضا عن المهنة: إن الفرد الراضي عن مهنته يقتنع بها ويسعى إلى تطويرها والنمو فيها ويحتفظ بحريته في الاختيار من البدائل المتاحة وتحمل مسؤولية اختياره.

٢ الالتزام بالمهنة: يسعى الفرد إلى الاستقرار في عمله والإلتزام به ويحاول أقصى جهوده للنجاح فيه ويسعى لتطويره كل ما أمكن ذلك مراعياً قدراته وامكاناته.

٣- الإهتمام: يهتم الشخص المتمتع بالصحة النفسية في عمله والقيام به خير قيام، ولا يهمل فيه، ولا يشعر نحوه بالملل وعلى العكس يشعر نحوه بالرضا.

٤- الانتاج: إن الشخص السوي أكثر قدرة على الانتاج من غيره، لأنه يفهم ويدرك أهمية ذلك في تحقيق ذاته وشعوره بالرضا فهو يعطي ويربح بمعقوليه ويخلص في عمله.

فإذا استطاع الفرد أن يحقق المعايير الأربعة السابقة كان متكيفاً مع مهنته وكان يتمتع بمظاهر الصحة النفسية.

حاجة المرأة للعمل وأثره على صحتها النفسية

إن تعقيدات الحياة وانتشار الصناعة والاختراعات والتكنولوجيا هي من الأسباب الرئيسة التي أثرت على استخدام الأيدي العاملة الذكرية والانثوية وقللت من استخدامها في مجالات معينة، أو زادت من استخدامها في مجالات أخرى وأصبح الرجل غير قادر تماماً على القيام بحاجات أسرته من تعليم وتربية وأجور مسكن وتحصيل القوت اليومي والعلاج له ولأفراد أسرته. هذه الأمور وغيرها دفعت المرأة إلى الانخراط في سوق العمل لدعم الرجل ولسد النقص الناتج عن عدم قدرته على سداده، وبالإضافة إلى ذلك فإن التحاق المرأة بالعمل

يعتبر أحد الطرق المشروعة في كسبها لقوتها، ولمساعدة أفراد أسرتها، وتحقيق ذاتها والقضاء على الملل والفراغ والروتين في المنزل، وكذلك تستطيع المرأة عن طريق العمل اشباع حاجاتها الاجتماعية، وإقامة صداقات في مجال العمل والشعور بالحرية في التعبير عن الذات وتشعر نتيجة لذلك باحترامها لذاتها وتقديرها لها وبالرضا عن انجازها والإحساس بقيمتها ومكانتها في الأسرة والمجتمع وبالأمن حيال ظروف الحياة الطارئة ومشاقّها.

أثر العمل على الصحة النفسية للمرأة

١- يساعد العمل المرأة على الدخول في عالم الرجل والقيام بأعمال مشابهة لعمله والعيش في نفس ظروفه ومواجهة الصعاب المتعلقة فيه وفي احيان كثيرة تستطيع أن تقوم به بشكل أفضل وانجح من الرجل وبذلك تقضي المرأة على النظرة الإجتماعية التقليدية لها بأنها سلبية واعتمادية وبأنها قد وجدت للبيت فقط.

٢- المرأة العاملة تشعر بالاستقلالية في اتخاذ قراراتها وعدم تبعيتها للرجل.

٣- المرأة العاملة تعمل على تحقيق سعادة أسرتها وتتحرر من خوفها من الرجل ومن السيطرة الدائمة عليها وتكون واثقة من مستقبلها وواعية بمصيرها.

٤- يساعد العمل المرأة على النضج الانفعالي، بحيث تشعر بالتكيف مع نفسها وزوجها وأفراد أسرتها ومع الآخرين.

٥- يساهم عمل المرأة في توعيتها، وتنظيم حياتها، وتحديد حجم أسرتها بما يتناسب مع إمكاناتها المتاحة.

٦- عمل المرأة يحميها من السلوك المنحرف.

٧- عمل المرأة يدفعها إلى تلقي المزيد من العلم والتدريب والمعرفة والثقافة والخبرة للتعامل مع واقع العمل واحتياجاته وقوانينه وخطورته والتعامل مع العاملين فيه.

العوامل المؤثرة على نجاح التوجيه المهني بشكل عام وعلى النساء بشكل خاص

١- التطبيق الفعلي لإلزامية التعليم في مرحلة التعليم الأساسي وبخاصة للإناث.

٢- تقديم المعارف للمراهقين من الجنسين فيما يخص توازنهم النفسي.

٣- إدخال وتعزيز الأعمال اليدوية في منهاج مرحلة التعليم الأساسي دون التفريق بين الجنسين.

٤- تعديل المناهج والكتب المدرسية بإزالة كل ما يقلل من دور المرأة كعنصر عامل في المجتمع.

٥- تشجيع تكافؤ الفرص بين الجنسين في التعليم والتدريب في سوق العمل.

٦- الاستمرار في برامج محو الأمية المنتشرة بين الجنسين خاصة في صفوف النساء.

٧- الابتعاد عن التفرقة في التعامل بين البنات وبين البنين داخل الأسرة والمدرسة.

٨- نشر دور الحضانة ورياض الأطفال التابعة للدولة أو للأهالي بالقرب من مؤسسات العمل.

٩- تحسين ظروف المرأة العاملة.

١٠- إيجاد مؤسسة للتوجيه والإرشاد المهني للنساء.

١١- تركيز وسائل الإعلام على أهمية التربية والتعليم والعمل المهني وبيان دورها في بناء الشخصية المتوازنة المتكاملة للفرد.

١٢- تغيير القوانين التي تحد من حرية المرأة.

١٣- نفي المذهب المتعلقة بتخصيص مهن للرجال ومهن للنساء.

١٤- إتاحة الفرص للمرأة في مجال التعليم والتدريب بالقدر الذي تُتاح فيه هذه الفرص للرجل.

١٥- إعطاء نفس الأجر الذي يعطى للرجل للمرأة، ومساواتها معه في الترقي والبعثات والاستفادة من عوائد العمل كالحصول على مسكن وغيرها.

دور المؤسسات التربوية والاجتماعية في التوجيه المهني للفتيات والنساء

تتحمل المؤسسات التربوية والاجتماعية بما فيها من مدارس وكليات وجامعات ومعاهد ومراكز مهنية وحرفية وتدريبية مسؤوليات كبيرة في مجال توجيه الأفراد مهنياً وذلك بهدف تمكين الفرد من اتخاذ قرار يخص مهنته المستقبلية والتكيف معها والاستقرار فيها ما أمكنه ذلك، والترقي فيها، والاستفادة من عوائدها، وشعوره بالرضا والسعادة عنها ويتمثل دور هذه المؤسسات أيضاً في تعريفه بميوله وقدراته وخصائصه وسماته الشخصية الجسمية والاجتماعية والعقلية واستعداداته الكامنة وواقعه الأسري والاقتصادي، وبمفهومه عن ذاته والبيئة المحيطة به وبمتطلبات العمل وسوق العمل. وتزويده بمعلومات عن الفرص المتوفرة والمهنية الموجودة في بيئته.

دور المدرسة في التوجيه المهني

يهدف التوجيه المهني في المدرسة إلى تركيز الفرد على زيادة وعيه بالاختيارات التربوية والمهنية المتاحة، وعلاقتها بالخصائص الشخصية وطرق التخطيط للالتحاق بالمهنة وتحتاج الطالبات بشكل خاص إلى أن يصبحن أكثر وعياً بتنوع الفرص التربوية والمهنية المتاحة لهن، وبالعلاقة بين الموضوعات الدراسية والنجاح المدرسي من جهة وبين فرص الدراسة والعمل في المستقبل من جهة ثانية، ويجب على المدرسة أن تبدأ في برنامج التوجيه المهني مع الطلبة في الصفوف الأساسية الأولى آخذة بعين الاعتبار ما يلي:

١- إن الاختيار المهني عند الفرد يتأثر بخبرات النمو التي عاشها اثناء الطفولة.

٢- إن المواد التعليمية والكتب والتوجيهات التي يقدمها المعلمون يمكن أن تسهم بشكل كبير في تحسين إمكانات النمو المهني المناسب لدى الطلبة ويمكن أن تُعيق النمو إذا كانت تشتمل على معلومات خاطئة كالمعلومات المرتبطة بالدور المهني للمرأة.

٣- إن إدراك الفرد لجوانب القوة والضعف لديه وعلاقتهما بالعمل هو أمر يحدث في وقت مبكر من العمر ويؤثر ذلك على اختياره المهني فيما بعد.

٤- إن تكوين اتجاهات عند الأطفال عن العمل ومهاراته وعن أهمية المثابرة والانجاز فيه يتطلب رعاية مبكرة للطالب.

اهداف التوجيه المهني في المدرسة

١- تهدف برامج التوجيه المهني المدرسي لمساعدة الطلاب على إدراك مراحل نموهم النفسي والجسدي والعقلي ولقيمهم وتفضيلاتهم المهنية وليولهم وقدراتهم وامكاناتهم.

٢- إن الفرد يستطيع تحقيق أهدافه المستقبلية بالتخطيط المسبق لذلك.

٣- إكساب الأفراد الإحساس بقدرتهم على الاختيار المهني وعلى تلبية متطلباته.

٤- إن الأفراد يمكن أن يغيروا من ذواتهم وأن يستفيدوا من البدائل المتاحة وأن يغيروا مهنهم إذا اقتضى الأمر.

٥- تعليم الطلبة أساليب حل المشكلات المتعلقة بالخيارات المهنية

٦- تزويدهم وتعريفهم بمصادر المعلومات وطرق جمعها والتحقق من صحتها.

٧- تساعد المدرسة الفرد على استكشاف الحياة وتساعد في إعداده لها.

٨- أن يعرف الطلبة العلاقة بين المهارات الأكاديمية والمهارات المهنية.

٩- أن يميز الطلبة بين المهن التي تحتاج للعمل مع الآخرين أو مع الأشياء أو مع الأفكار.

١٠- أن يلاحظ الأفراد العلاقة بين مهنة الإنسان وأسلوب حياته.

١١- أن يدرك الطلبة الاغراض الاجتماعية التي تحققها المهن المختلفة.

١٢- أن يعي الطلبة أهمية الاستفادة من أوقات الفراغ.

دور البيت في التوجيه المهني للفتيات

تتأثر الاتجاهات المهنية للأطفال بطرق التنشئة الاجتماعية في الأسرة وبطبيعة علاقة الطفل بوالديه من حب ودفء وإهمال ورفض ودلال زائد وبطرق استغلالهما لطاقاته ونشاطاته واشباعهما لحاجاته وباتجاهاتهما نحو العمل. وتشير (بيري Berry) بأن الاتصال بين الطفل والوالدين يساعد في التعرف على أفكاره ومشاعره وعلى فهم دوره في المجتمع وعلاقاته بالآخرين أما الاتصال غير المناسب فيشوه صورة الطفل عن ذاته، ويؤدي إلى اضطراب في علاقاته بالآخرين في المدرسة أو المجتمع المحلي أو موقع العمل. كما أن ممارسة الوالدين في التنشئة الاجتماعية تؤثر في مفهوم الطفل عن ذاته، وفي مستوى طموحه ودافعيته للإنجاز، وتشكيل قيمه نحو العمل. ويتمثل دور البيت في التوجيه المهني فيما يلي:

١- تشجيع الأطفال ذكوراً وإناثاً على فهم ذواتهم وجوانب القوة والضعف لديهم ومعرفة قدراتهم وميولهم.

٢- تعريف الأطفال على بعض مجالات العمل المألوفة ومساعدتهم على ملاحظة العلاقة بين المهنة وخصائص العمل وظروفه ونمط الحياة.

٣- مناقشة قيم العمل وأهميته وما يترتب عليها من نواتج قريبة وبعيدة المدى.

٤- مناقشة الظروف الإقتصادية للأسرة ومساعدتهم على التخطيط للعمل آخذين بعين الاعتبار هذه الظروف ومعالجة العوائق المتعلقة بها.

٥- مساعدتهم على استكشاف عالم العمل والتخطيط للإلتحاق به وطلب مساعدة الاصدقاء لذلك الغرض.

٦- الإسهام في تطوير مفهوم ذات ايجابي لدى الأبناء.

٧- تشكيل اتجاهات ايجابية عند الأطفال عن العمل والعاملين بغض النظر عن المهن التي يعملون بها.

٨- تدريب الأبناء على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية.

٩- الاتصال مع المدرسة والتعاون معها لغرض التوجيه المهني.

١٠- تشجيع البنات على استكشاف البدائل المهنية المتعددة دون التأثر بالمعتقدات السلبية الشائعة.

١١- مساعدة الأبناء على الوصول إلى مصادر المعلومات المهنية.

دور المؤسسات الاجتماعية في التوجيه المهني للفتيات

تستطيع وسائل الإعلام من صحف وإذاعة وتلفاز وانترنت أن تصل إلى كل بيت تقريباً، ويمكنها أن تقوم بدور هام في مجال التوجيه المهني ولكي تستطيع أن تقوم بهذا الدور الهام في توجيه المرأة بشكل خاص، ينبغي أن تنطلق من سياسة إعلامية متحررة من التحيز وأن تتصف بالصدق والموضوعية في نقل المعلومة وأن تعتمد على عنصر الإقناع واستخدام المنطق في توجيهاتها، وتستطيع وسائل الإعلام تقديم معلومات عن الفرص التربوية والمهنية المتاحة للفتيات. كما يمكنها أن تُسهم في تشكيل اتجاهات وقيم ايجابية لدى الرأي العام تساعده على التخلص من المعتقدات السلبية الشائعة والخاطئة عن دور المرأة العاملة. كما تستطيع وسائل الإعلام تقديم برامج متخصصة للتأثير على الآباء لكي يبدو تفهماً تجاه حرية الاختيار التربوي والمهني لبناتهم.

ويمكن للجمعيات الاجتماعية والأندية والمراكز الثقافية ودور رعاية الشباب والاتحادات النسائية أن تُسهم أيضاً في التأثير على الرأي العام وتشكيل رأي عام جديد مستنير وغير متعصب بالنسبة لحرية الفرد في اتخاذ قرار: المهني وتستطيع هذه المؤسسات تقديم خدمات الإرشاد المهني للفتيات وأُسرهن وتقديم خدمات تتعلق بالتوظيف ومساعدة المرأة في الحصول على مهنة، وأن تتابع وترعى المصالح القانونية للمرأة، ومساعدتها للوصول إلى أقصى نمو مهني ممكن.

أثر التنشئة الإجتماعية والمعتقدات الشائعة والنمو المهني على المرأة

يرى هاكيت وبيتز (Hackett & Betz) بأن الممارسات الاجتماعية السلبية الموجهة للإناث تؤدي إلى خفض توقعاتهن المتعلقة بالكفاءة، وإلى تدني تقييم المرأة لقدراتها وإلى خفض طموحاتها المهنية. إن المرأة تُعطى فرصاً أقل من الرجل لكي ترى نجاحها وإنجازها في مجال العمل، وأنه لا يُقدّم التشجيع والتعزيز لها كما يُقدّم للرجل. أن تغيير المعتقدات الشائعة نحو عمل المرأة وكفاياتها المهنية على أنها ضعيفة وغير مناسبة يؤدي إلى شعور النساء بالثقة بقدراتهن وزيادة طموحهن وإلى مساواتهن مع الرجال في العمل. كما أن طرق تنشئة الفتاة وفرض مهن معينة لتعمل بها وأن لا تعمل في مهن غيرها يمنع المرأة من الالتحاق بالعمل أساساً الأمر الذي ينعكس على تكوين سالب عن نفسها بالإضافة لتكوين الآخرين لنفس المفهوم عنها. إن أنماط التنشئة الاجتماعية تتأثر بالمعتقدات الشائعة ضمن الثقافة الاجتماعية حول وضع المرأة المهني ويذكر بلوشر (Blocher) عدداً من المعتقدات الشائعة في المجتمع الأمريكي حول النمو المهني للمرأة وهي كما يلي:

١- إن النساء قسمان قسم يهتم بالعمل، والقسم الآخر يهتم بالأسرة ويشير بلوشر إلى أن هذا المعتقد خاطئ لأن دور المرأة في العمل لا يتناقض مع

دورها في الأسرة، وأن النساء كالرجال في التكيف والانتاج والشعور بالرضا والنجاح في البيت والمهنة في آن واحد.

٢- إن النساء اللواتي يبدين اهتماماً بالمهنة يختلفن عن النساء في المجتمع ويعتبرن (شاذات) ويعانين من عدم التكيف ويرى بلوشر العكس حيث أن العمل يحقق لهن الدخل والسعادة.

٣- تعمل المرأة لأنها تشعر بالملل والضجر عند البقاء في البيت، أو للحصول على مصروف جيب ويرى بلوشر بأن النساء يعملن لنفس الأسباب التي تدفع الرجال للعمل، ومن أجل الحصول على دعم اقتصادي للأسرة وللحصول على مركز اجتماعي مناسب، والإحساس بالنجاح والانجاز.

٤- لا ترغب النساء في الوصول إلى مراكز قيادية عليا في العمل ويرى بلوشر بأن الكثير من النساء يعملن في مراكز قيادية عليا كالرجال.

٥- تتخلى المرأة بكل سرور عن إكمال تعليمها أو الارتقاء بمهنها من أجل الزواج وتكوين أسرة، في حين تُشير الدراسات إلى عكس ذلك حيث أن عدد الإناث في التعليم العالي يزداد يوماً بعد يوم.

إلاّ أن (بلوشر) يشير إلى مجموعة من القيود التي تحدّد فرص النمو المهني للمرأة ومنها ما يلي:

١- تنخفض ثقة المرأة بقدرتها الأكاديمية خلال فترة الدراسة الجامعية حتى ولو حصلت على درجات مرتفعة.

٢- يظهر لدى الفتيات مستوى من الخوف من النجاح خوفاً من أن يؤدي النجاح إلى النبذ الاجتماعي.

٣- تهتم المرأة بنجاح الزوج وأطفالها أكثر من اهتمامهما بنجاحها.

٤- اختلاف أدوارها في البيت والمنزل يشكل صراعاً نفسياً لها ويعيق من نموها المهني.

٥- هناك تمييز بين الرجل والمرأة في مجال فرص العمل والتعليم.

٦- النساء أقل ميلاً للمخاطر من الرجال وأقل تقبلاً لتغيير ظروف العمل.

المعتقدات العربية الخاطئة والشائعة عن المرأة

- هناك نقص طبيعي لدى المرأة في الجوانب العقلية والجسمية والانفعالية، الأمر الذي يجعلها غير قادرة على أداء الكثير من الأعمال وأن ذلك يحول دون رُقيّها ووصولها إلى مستويات قيادية رفيعة في الأعمال والمهن التي تشغلها.

- هناك اختلاف في القوى الجسمية والعقلية بين الرجل والمرأة.

- إن الفتاة يجب أن تعتمد على غيرها في حياتها وأن لا تُعطى فرصاً لتحمل المسؤولية إلاّ في أضيق نطاق ممكن.

- إن العمل يؤدي إلى احتكاكها بالرجل الأمر الذي قد يؤدي إلى مشكلات أخلاقية لها وإلى الإساءة لسمعتها ومنعها من فُرص الزواج.

- إن المرأة تعمل من أجل التسلية والإستعراض.

العوائق التي تواجهها النساء في مجال العمل

١- نقص المعلومات المتوفرة لدى النساء عن العمل.

٢- إن المجتمعات العربية ليست مجتمعات صناعية بما تحمله هذه الكلمة من معنى وأن معظم الأعمال هي أعمال وظيفية وأعمال خدمات، وإن هذا الأمر يؤدي إلى وجود بطالة في صفوف النساء، ولا يتيح مجالاً لعمل الإناث إلاّ بالنزر اليسير.

٣- إن المجتمع الريفي يشكل ٦٠٪ من عدد سكان دول العالم الثالث، حيث لا تنتشر الصناعة، ويبقى مجال العمل محصوراً في الزراعة لوحدها.

٤- انتشار الأمية في صفوف النساء أكثر من انتشارها في صفوف الرجال.

٥- قلة فرص التدريب المتاحة للمرأة.

٦- عدم مواكبة الحاجات المعاصرة في عالم العمل في بلدان العالم الثالث.

٧- الاتجاهات السلبية عن المرأة وعن دورها في العمل والثقافات المتعلقة بها.

٨- عدم إتاحة الفرص الحقيقية أمام المرأة للتخطيط من أجل الالتحاق بالعمل.

٩- التمييز العرقي والاجتماعي والديني بين العاملين.

١٠- الحرمان والعزل الثقافي والإعاقات الجسدية وتدني مستوى المعيشة والتنقل المتواصل لرب الأسرة بحثا عن العمل ونقص الدافعية والحاجة للثقة وعدم وضع أهداف بعيدة المدى والإعتماد على الإشباع الفوري من أي عمل.

كل هذه العوامل تلعب دوراً في التحاق المرأة بسوق العمل وعدم حصولها على عمل وجميعها بحاجة إلى إرشاد نفسي وتربوي وأسري للتغلب عليها وإلى سياسات على مستوى الدولة للوصول إلى أفضل الطرق إلى حلها.

الكفايات التي يجب أن تتوفر لدى المرشد لتوجيه النساء

١- المعرفة العلمية في مجال التوجيه المهني.

٢- فهم نفسية المرأة ومراحل نموها.

٣- فهم المشكلات التي تعاني منها المرأة.

٤- فهم الاتجاهات السالبة وغير المنطقية تجاه عمل المرأة.

٥- قدرته على إقامة علاقات اجتماعية تربوية مع الفتيات.

٦- امتلاك الخبرة الكافية في توجيه الطالبات ومساعدتهن على حل مشكلاتهن.

٧- تشجيع المرأة على التعليم والالتحاق بسوق العمل.

المهارات اللازمة من أجل عملية التوجيه المهني للنساء

١- مهارة تحديد الحاجات ويكون ذلك بحصولها على معلومات تتعلق بعالم العمل وحاجاتها وتطلعاتها وآراء الآباء والأمهات إزائها.

٢- مهارة تحديد الهدف ويكون ذلك بمساعدة المسترشدة على تحقيق أهدافها.

٣- مهارة تقديم خدمات التوجيه المهني ومتطلباته واستخدام الأساليب الفاعلة من أجل تلك الغاية.

٤- مهارة التقييم المستمر.

٥- مهارة اتخاذ القرار

٦- مهارة تمحيص دقة المعلومات المهنية

٧- مهارة الاتصال والتعبير عن الأفكار والمعلومات بسهولة.

٨- مهارة إعداد خطط التوجيه المهني

أهمية فهم مطالب النمو في عملية التوجيه المهني:

١- يساعد على التعرف على مراحل نمو الفرد المختلفة من الميلاد وحتى الموت.

٢- يساعد على توقيت العمليات التعليمية والتدريبية.

٣- يوجه الآباء والمعلمين والمرشدين والمهتمين لمراعاة عملية النمو المهني لدى الفرد ومراعاة الفروق الفردية من ذكاء وقدرات عديدة مختلفة.

٤- يكشف عن الأهداف التعليمية التي يحتاجها الفرد حسب مراحل نموه.

٥- يساعد على تحقيق الفرد لمطالب نموه الأمر الذي يجعله يشعر بالسعادة.

٦- يساعد على فهم المشكلات الشخصية النفسية والاجتماعية والمهنية التي تواجه الفرد اثناء مراحل نموه المختلفة للتعامل معها ومساعدته في تخطيها.

العوامل ذات العلاقة في اتجاهات الطلبة نحو المهن

إن أسرة الفرد بما فيها من نموذج دور الأب والأم والوضع الاقتصادي والاجتماعي للأسرة وأسلوب التنشئة الاجتماعية، ومفهوم الطالب عن ذاته، وقدرة الفرد على التعلم والانجاز ومستوى الطموح لديه واهتماماته وقدراته وميوله وتفضيلاته المهنية وخبرات طفولته، والمعلومات المتوفرة لديه عن المهن وتوقعاته عن العمل واصدقائه والقيم السائدة في المجتمع ووسائل الاعلام المختلفة وواقع المهن والعرض والطلب وحاجة سوق العمل. جميع هذه العوامل تلعب دوراً في تكوين اتجاهات لدى الطالب عن المهن وسوق العمل.

الفوائد التي يمكن أن يقدمها العمل للفرد.

١- الفوائد الاقتصادية وتتمثل في اشباع الفرد لحاجاته ورغباته وشعوره بالأمن تجاه أحداث المستقبل واستغلال أوقات الفراغ وتوفير مستلزمات الرفاهية، وزيادة الكفاية والانتاج في العمل، والحصول على زيادة في الأجور وارتفاع مستوى معيشة الفرد والاستفادة من عوائد العمل من تقاعد وإدخار وخدمات التأمين الصحي والحصول على المسكن والملبس والتأمين الاجتماعي ورواتب الشهر الثالث عشر والرابع عشر والمكافآت المترتبة على القيام بالعمل وغيرها.

٢- الفوائد الاجتماعية وتتمثل في توفير مكان لمقابلة الناس وخلق صداقات معهم، ويكون العمل فرصة للعامل لتكوين علاقات انسانية مع الآخرين، ويحقق للفرد مستوىً اجتماعياً جيداً له ولعائلته ويحس الفرد من خلاله بقيمته الاجتماعية وأن له مكانة في المجتمع والشعور بتقديم العون والمساعدة للآخرين وتلبية حاجاتهم والشعور بالمسؤولية والمساهمة في تقديم خدمات لأبناء وطنه، كما يُتيح العمل للعامل فرصاً للتنافس مع الآخرين.

٣- الفوائد النفسية وتتمثل في تكوين الفرد صورة ناجحة عن ذاته وتقديرها التقدير المناسب، وتحقيق ذاته خلال العمل والشعور بالسعادة والرضا عن نفسه وعن العمل والإحساس بالكفاءة والالتزام بالعمل وغيره من واجبات، والإحساس بالانجاز وبالمتعة وبالقيمة وبمعنى الحياة نفسها.

آلية تطوير اتجاهات نحو العمل

يمكن تصميم برنامج للتوجيه المهني قابل للتطبيق في المدارس بهدف إلى تطوير اتجاهات ايجابية نحو العمل من خلال تحقيق الأهداف التالية:

١- تعريف الطالب بذاته ومهاراته وقدراته.

٢- جلاء قيم الطالب واتجاهاته نحو المهن.

٣- التعرف على المهن في المجتمع والحصول على المعلومات اللازمة عنها.

٤- المواءمة بين قدرات الطالب ومتطلبات المهن.

٥- توضيح دور الأسرة في تكوين الاتجاهات.

ويستغرق هذا البرنامج ست جلسات بواقع ساعة على الأقل في كل جلسة من أجل تحقيق الأهداف السابقة وهي كما يلي:

الجلسة الأولى: وتخصص لتعريف الطالب بذاته ويطلب المرشد من الطالب ما يلي:

أ- أن يكتب عشرة جمل مفيدة يُعرّف بها نفسه من حيث صفاته الجيدة أو السيئة ودوره في الحياة ومهاراته المتعلقة بالعمل مبتدئاً بالأقوى فالأضعف، وأن يحاول بدء الجملة بكلمة مثل أحب أو لا أحب، أرغب أو لا أرغب أو من صفاتي الحسنة أو من صفاتي السيئة.

ب- يُعطي المرشد الطلبة (١٥) دقيقة لإنهاء المهمات السابقة ومن ثم يطلب منهم تبادل الأوراق ثم يناقش أحدهم فيما كتبه من صفات ورغبات عن نفسه.

جـ- يطلب من أحد الطلبة أن يحاور زملاءه حول الصفات التي أوردوها في أوراقهم ويطلب أحياناً رأي الطالب في صفاته.

د- يوزع المرشد على الطلبة أوراقاً بيضاء، ويطلب منهم كتابة اسمائهم ثم يوجه إليهم السؤال التالي: إذا كنت تستطيع الحصول على المهنة التي تريد بغض النظر عن أي اعتبارات أخرى فما هي هذه المهنة؟ ثم يطلب منه أن يكتب المهنة التي يتوقع فعلا أن يعمل بها خلال العشرة سنوات القادمة ثم يجمع المرشد الأوراق ويخلطها ويختار واحدة منها ويطلب منه معرفة صاحب هذه الورقة والأسباب التي جعلته يعرف صاحبها، عندها يسأل المرشد صاحب الورقة هل ما قاله زميلك حقاً؟ وهل يود إضافة أسباب أخرى لاختياره لهذه المهنة ويناقش المرشد عدة حالات وتنتهي الجلسة.

الجلسة الثانية: وتُخصّص لجلاء قيم الطالب واتجاهاته نحو المهن من خلال تعبيره عن تفضيلاته المهنية ولتحقيق ذلك:

أ- يوزع المرشد قائمة التفضيلات المهنية على الطلبة ويطلب منهم وضع إشارة(×) في العمود الذي يتفق مع ميلهم.

ب- بعد (١٥) دقيقة يجمع المرشد الأوراق ويختار ورقة منها ويُدير نقاشاً مع صاحبها عن أسباب حبه لها.

جـ- يختار المرشد طالباً آخر يناقش بقية الطلاب في أسباب اختيارهم لمهنهم ومن الأسئلة التي يطرحها المرشد ما يلي:

١- هل لديك قريب أو صديق يعمل في هذه المهنة.

٢- هل لديك معلومات شاملة عن هذه المهنة.

٣- هل أنت حقاً تحب هذا العمل أو تكرهه.

٤- كيف تكون لديك هذا الاتجاه عن هذه المهنة.

الجلسة الثالثة: وتخصص للتعرف على المهنة في المجتمع ولجمع المعلومات حولها

ولتحقيق هذا الغرض يقوم المرشد بما يلي:

١- يوزع المرشد كُتيّباً على الطلبة يشمل على كافة المهن والنماذج المتاحة في سوق العمل ويترك وقتاً كافياً للطلبة للاطلاع عليها.

٢- يطلب من كل طالب أن يُشير إلى ثلاث مهن من بينها ويرتّبها على ورقة حسب أفضليتها بالنسبة له.

٣- يسأل المرشد الطلبة السؤال التالي: إذا أردتم أن تبحثوا عن معلومات وافية حول المهن المفضلة لديكم، فما هي الأسئلة التي ينبغي ايجاد إجابات عليها؟ ويدير المرشد نقاشاً مع الطلبة حتى يتم التوصل إلى ما يلي:

١- تاريخ المهنة وأهميتها بالنسبة للمجتمع.

٢- ظروف العمل فيها.

٣- عدد ساعات العمل.

٤- المكتسبات المادية والمعنوية.

٥- علاقتها بالمهن الأخرى.

٦- الخبرة السابقة المطلوبة لها.

٧- مستقبل هذه المهنة

٨- رأي العاملين فيها.

٩- المؤهلات المطلوبة.

١٠- هل للجنس والدين والعرق علاقة بفُرص العمل فيها.

٤- يوجه المرشد بعد ذلك الحوار التالي لأحد الطلبة

ما هي مصادر أو طرق جمع المعلومات؟

وبعد أن يُناقش المرشد هذا الطالب يبين ما يلي كمصادر للمعلومات المهنية للطالب:

أ- ملاحظة العاملين في مواقع العمل وتوجيه الأسئلة لهم.

ب- قراءة النشرات المهنية.

جـ- الاستماع إلى شرح حول المهن.

د- محادثة المرشدين والمعلمين.

هـ- الاستماع إلى وسائل الاعلام.

و- مراجعة النقابات المهنية.

٥- يطلب المرشد من كل طالب أن يتحرّى كافة المعلومات المتعلقة بأكثر من مهنة مفضلة لديه ليناقش ذلك في الجلسة القادمة.

الجلسة الرابعة: وتُخصّص أيضاً لاستكمال جمع المعلومات حول المهن ولتحقيق هذا الهدف يعمل المرشد ما يلي:

١- يجمع الأوراق في بداية الجلسة وينظر إلى المعلومات التي جمعها الطلبة عن مهنهم المفضلة ويطلب منهم ذكر المصادر التي اعتمدوا عليها في جمع المعلومات ثم يطلب من أحد الطلبة مناقشة بقية الطلبة في المهن التي اختاروها.

٢- يُكلّف المرشد الطلبة بإعادة النظر في المهن الثلاث التي اختاروها والتي رتّبوها حسب تفضيلاتهم المهنية.

الجلسة الخامسة: وتخصص للمواءمة بين القدرات ومتطلبات المهن.

١- يبدأ المرشد الجلسة بالسؤال التالي مَنْ مَنْ الطلبة قد غير رأيه وأعاد ترتيب المهن الثلاث حسب الأفضلية بعد المواءمة بين قدراته ومتطلبات المهن؟.

٢- يحاور المرشد الطلبة الذين قد غيروا اتجاهاتهم لمعرفة الأسباب.

٣- ويحتفظ المرشد بالإجابات إلى الجلسة القادمة.

٤- يُثير المرشد حواراً حول قيم العمل للفرد والمجتمع واتجاهات الفرد نحو المهن من خلال الاسئلة التالية:

- تخيلوا كيف سيكون الحال لو لم يكن في البلد ميكانيكي سيارات؟
- لو لم يكن أي فني تمديدات كهربائية؟
- لو توقف اصحاب المخابز عن العمل؟
- هل يستغني المجتمع عن العمال المهرة والفنيين؟

الجلسة السادسة: وتخصص لتوضيح دور الأسرة في تكوين الاتجاهات نحو العمل

ولتحقيق هذا الهدف يعمل المرشد ما يلي:

أ- يقابل المرشد واحداً من أولياء أمور الطلبة في لقاء مع طلبة الصف ويثير معه الحوار التالي:

- هل تفضل أن يعمل ابنك في مهنتك.
- ما رأيك في توجهات ابنك المهنية.
- ما هي الفوائد التي من الممكن أن تقدمها المهنة للفرد.

ب- يترك المرشد المجال أمام الطلبة لسؤال الأب الأسئلة التي يريدونها والمتعلقة بالقاء المزيد من الضوء على الملابسات التي قد تنجم عن تدخل الأهل بطريقة جبرية في تكوين اتجاهات ابنائهم نحو المهن.

جـ- يقوم المرشد بإجراء تطبيق عملي لاختيار مهنة من بين المهن الثلاثة التي جرى إدراجها من قبل كل طالب حسب الأفضلية على أن يلتزم من خلال حوار عام يشارك فيه الطالب صاحب المشكلة بالخطوات المنظمة في عملية اتخاذ القرار المهني.

برنامج لتوجيه النساء مهنياً

يتضمن هذا البرنامج اكساب المرأة عدة مهارات منها مهارة البحث عن عمل، والحصول على المعلومات المهنية، وايضاح مفهوم الذات ونماذج وظيفية واستراتيجية للإدارة، ومهارات التدريب التدعيمي وتوكيد الذات وتوضيح اسلوب الحياة وتنمية روح الاستقلالية ولتلبية هذه الحاجات هناك أربعة عناصر للمساعدة للحصول عليها وهي كما يلي:

١- مهارات البحث عن عمل: وتنصح النساء بالبحث عن مهارات عمل محددة وبشكل خاص لمساعدتهن على التعامل مع الممارسات المحتمل

مواجهتها والهدف هو إعداد النساء لطلب الأعمال غير التقليدية وتعلم المرأة كيف يمكنها تعبئة طلبات العمل والتوظيف، حيث تكون خبرتها قليلة في هذا المجال وتتعلم أيضاً مهارات المقابلة من أجل الحصول على عمل وكتابة سيرتها الذاتية.

٢- مناخ العمل: وهنا يجب تعليم المرأة طرق الاتصال الفعالة مع بيئة العمل وفهمها لخطط اصحاب العمل، والتدرب على تقنيات اتخاذ القرار، وتعرف العوامل التي تساهم في علاقات المشرف والعامل، وعلى فهم دور الجماعات غير الرسمية في المؤسسة وعلى الطرق الفعالة لإقامة علاقات مع المؤسسات .

٣- مهارات أُسلوب الحياة: تفهم المرأة بأن كل إنسان هو نمط فريد يختلف عن الشخص الآخر، يمتلك قدرات واهتمامات وأن تحدد المرأة احتياجاتها وأن تحدد مصيرها وهنا يجب تدريب المرأة على مهارات توكيد الذات وعلى العلاقات في مجال العمل وانجاز الواجبات ويمكن مناقشة تجاربها السابقة في مجال الأسرة والمدرسة وحوادث الحياة والتعامل مع الصراعات الناتجة عن اختلاف ادوارها كأم وزوجة وعاملة.

٤- المتابعة: يقدم عنصر المتابعة تحديداً لمشاكل العمل والعائلة والأهداف الشخصية عند المرأة ويُنصح المرشد بتحديد المشكلة وتزويد المسترشدة ببدائل مناسبة تصلح كحلول لمشاكلها والجدول التالي يوضح ما سبق:

العنصر الاستراتيجي	وسائل الإرشاد	الواجبات الخاصة المطلوبة من المرشد
١- مهارات البحث عن عمل	إرشاد فردي أو جمعي	١- توضيح أهداف المقابلة ومهاراتها ٢- توضيح أهمية السيرة الذاتية ٣- توضيح مهارات التوظيف ٤- توضيح القوانين والتشريعات المتعلقة بالعمل
٢- مناخ بيئة العمل	إرشاد فردي أو جمعي تدريبات على توضيح الدور	١- توضيح بيئة العمل ومتطلباته ٢- تحديد المهارات الشخصية عند المرشد ٣- فهم العمل بشكل أفضل
٣- مهارات أسلوب الحياة	إرشاد فردي أو جمعي تدريبات على إيضاح الدور	١- وضع الأهداف والحاجات الخاصة المتعلقة بالعمل ٢- فهم الديناميات المتعلقة بالأعمال الثنائية ٣- الطلب من المسترشد إظهار مهاراته التوكيدية ٤- توضيح الحاجات اللازمة للاستقلال ٥- توضيح تحقيق الذات المهني عند المسترشد
٤- المتابعة	إرشاد فردي أو جمعي زيارات متابعة	١- تحديد المشاكل الأسرية ٢- تحديد مشاكل بيئة العمل ٣- تحديد المشاكل المتعلقة بالأهداف الشخصية

المراجع العربية

- عباس محمود، دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الاسكندرية، ١٩٧٦.
- انستازي وآخرون، مبادئ علم النفس النظرية والتطبيقية المجلد الثاني، ترجمة أحمد زكي صالح وآخرون- القاهرة، ١٩٦٢.
- عبد المجيد النشواتي، علم النفس التربوي، دار الفرقان، عمان، ١٩٨٤.
- أحمد عزت راجح، أصول علم النفس، الاسكندرية، ١٩٦٣.
- نزيه حمدي، سليمان الريحاني، أساليب إعداد المرشدين التربويين وتدريبهم وتطوير ادائهم المهني في البلاد العربي، ورقة عمل، عمان، ١٩٨٨.
- الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، سيد عبد الحميد مرسي، مكتبة الخانجي- مصر، ١٩٧٥.
- وزارة التربية والتعليم الأردنية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم، الدورة التدريبية الاقليمية للتوجه المهني للفتيات والنساء، عمان، ١٩٨٩.
- سهام أبو عيطة، مبادئ الإرشاد النفسي، دار القلم، الكويت، ١٩٨٨.
- كميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٨٤.
- نعيم الرفاعي، علم النفس في الصناعة والتجارة، دمشق ١٩٦٤.
- هيفاء أبو غزالة، زهير زكريا، أنا ومهنتي، وزارة التربية والتعليم، ١٩٩٠.
- حامد زهران، اعتبارات خاصة بالتوجيه والإرشاد المهني للإناث، عين شمس ١٩٨٩.

وزارة التربية والتعليم الأردنية ومنظمة اليونسكو، مشروع التوجيه المهني للفتيات الريفيات، عمان، ١٩٩٨.

- ايزنبرغ وديلاني، عملية الإرشاد النفسي، ترجمة علي سعد وعدنان الأحمد، منشورات جامعة دمشق ١٩٩٥.
- رداء أبو علام ونادية شريف، الفروق الفردية وتطبيقاتها التربوية، دار القلم ١٩٨٣.
- نعيم الرفاعي، الصحة النفسية، دراسة سيكولوجية التكيف، جامعة دمشق، ١٩٨٣.
- سعد جلال، التوجيه النفسي والمهني- مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، ١٩٥٧.
- دليل التعليم المهني، المديرية العامة للتعليم المهني، عمان، ١٩٨٣.
- منذر المصري، المعلم المهني، دائرة المكتبات، الأردن، ١٩٩٠.
- وزارة التربية والتعليم الأردنية، الحلقة الدراسية في الإرشاد والتوجيه المهني، عمان، ١٩٨٣.
- وزارة التربية والتعليم الأردنية، برنامج التوجيه والإرشاد المهني، تجربة ميدانية، عمان ٨٦-١٩٨٧.
- عطية محمد هنا، التوجيه التربوي والمهني، مكتبة النهضة المصرية، ١٩٥.
- عبد الرحمن العيسوي، التوجيه التربوي والمهني، مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٩٨٦.
- محمد توفيق السيد ورفاقه، بحوث في علم النفس، مكتبة الانجلو المصرية، ١٩٧٥.

- ك. م. ايفانز، ترجمة صبحي عبد اللطيف معروف ورفاقه، الاتجاهات والميول في التربية، منشورات عالم المعرفة، ١٩٧٢.
- ميرل م. أولسن، ترجمة عثمان لبيب فراج ورفاقه، التوجيه فلسفته وأسسه ووسائله، دار النهضة المصرية، ١٩٦٤.
- ج. انتوني همفريز، ترجمة عبد الفتاح الميناوي، مهنتك وكيف تختارها، مكتبة النهضة المصرية.
- فريدريك كودر وبلانس بولسون، ترجمة محمد خليفة بركات، اكتشاف ميول الأطفال، مكتبة النهضة المصرية، ١٩٦١.
- عمر محمد الشيباني، الأسس النفسية والتربوية لرعاية الشباب، دار الثقافة، بيروت، ١٩٧٣.
- مؤسسة التدريب المهني، التصنيف والتوصيف المهني الأردني، عمان، ١٩٨٦.
- منظمة العمل العربية، التصنيف المهني العربي، مكتب العمل العربي، بغداد، ١٩٨٧.
- جودت عزت عطوي، انماط الميول المهنية عند طلبة المرحلة الثانوية، الأكاديمية في مدينة عمان، الجامعة الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، ١٩٨٨.
- زكريا الظاهر وزملاؤه، مبادئ القياس والتقويم في التربية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٩١.
- منذر المصري، أهداف التربية المهنية في المرحلة الأساسية، ورقة عمل مقدمة للحلقة الاقليمية لرفع كفاية مشرفي ومعلمي التربية المهنية، عمان، ١٩٩٥.
- علي نصر الله، واقع تدريس التربية المهنية في الأردن، ورقة عمل مقدمة للحلقة الاقليمية لرفع كفاية مشرفي ومعلمي التربية المهنية، عمان، ١٩٩٥.
- عزت جرادات، التوجيه المهني من خلال التربية المهنية، ورقة عمل مقدمة للحلقة الإقليمية لرفع كفاية مشرفي ومعلمي التربية المهنية، عمان، ١٩٨٩.
- حامد زهران، اعتبارات خاصة بالتوجيه والارشاد المهني للإناث، ورقة عمل مقدمة للدورة التدريبية الاقليمية للتوجيه المهني للفتيات والنساء، عمان، ١٩٨٩.
- سليمان الريحاني، اتجاهات نظرية في التوجيه المهني. ورقة عمل مقدمة للدورة التدريبية الاقليمية للتوجيه المهني للفتيات والنساء، عمان، ١٩٨٩.
- كمال بلأن، فعاليات التوجيه والإرشاد المهني وعلاقتها بالصحة النفسية، ورقة عمل مقدمة للدورة التدريبية الاقليمية للتوجيه المهني للفتيات والنساء، عمان، ١٩٨٩.
- هاني خليفات، تنظيم العمل المهني في الأردن بين النظرية والتطبيق، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر تطوير التدريب المهني في الأردن، عمان، ١٩٩٧.

المراجع الأجنبية

Gibson, R. and Mitchell, M. introduction of Guidance, MacMillan Publishing-company 1981.

- Pietro feasa John and splete Howarsd, Career Development, Grunt and Stratton, Inc. U. 75.

- Herr, E. L. and Cramer, Career guidance and counseling through the life span, Little Brown company, Boston, 84.

- Osipow, S. H., theories of career development, printice Hall, N. j. 1983.

- Robert, M et. al, the psychology of vocational development 1970.

- Tolbert, E. Z, Counseling for career development, Houghton Mifflin company, Boston, 1980.

- Vernon, G. Zunker, Career counseling, applied concept of life, planning, Brooks, College Publishing company, 1981.

- Hoppock, Robert Occupational information, 4th, ed, New York Mc Grow Hill 1976.

- Shertzer stone, Fundamentals of Guidance, 4th ed. Houghton Mifflin Company, 1980.

- Wrenn, Golbert, the world of contemporary counselor Houghton Mifflin company, Boston 1980.

- Hollang. J. L. Making vocational choices: A Theory of career Engle wood Cliffs, N. J,: Printice Hall, Inc. 1973.

- Crits, J. O an appraisal of vocational- Guidance quarterly, 1974.

- Myers G. E. Principles & Techniques of Vocational guiddance N. Y, Mc Graw-Hill Book Company, Inc, 1941.

- Bergland, B. W. Career planning, In E. L Herr, vocational guidance and human development. Houghton Mifflin, 1974.

- Dixon, D. N & Glover, J. A. Counseling: Aproblem Solving approach. wiley & sons, 1984.

- Haege. A. D. et. al social problem- Solving Deficts dependency and depressive symptoms, cognitive theory, Vol (19), 1995.

- Heppner, P. P & Peterjen, C. H. The development and Implications of personal Problem- Solving inventory.

- Jounral of Cousseling psychology, vol (29), 1982.

- Techn: Ques. Making Educational and Carrer connections, 1997.

- Super, D. E., Crites, J. C., 1962. Appraisning vocational Fithness, New York, Harper & Row.

- Strong, E. K., 1966. Strong vocational interst Blanks, Starford University Press.

- Flanagan, J. C., 1976. Planning Career Goals, Califorania C T B/ M C Grow-Hill.

- Norris, W. Hatch, R., N., Engelkes, J. R., inborn, B., B., 1979. The Career infornation service, 4th ed, chicago, Rand Mc. Nally.

- Kuder, G. F, 1971. Genearal Interest Survey (E)., Chicago, Science research Assocation, Inc.

Vocational Guidance
And Its Theories



Dr.
Jawdat E. Abd Al-Hadi

Dr.
Saed H. Al-Azah

ISBN 9957-16-790-5

دار الثقافة للنشر والتوزيع

اسسها خالد محمود جبر حيف عام 84
Jaber Haif 1984 Amman - Jordan
daralthaqafa com